Bilancio di Sostenibilità 2012

Responsabilità economica, ambientale e sociale

FIAT
SOCIETÀ PER AZIONI

Bilancio di Sostenibilità 2012

Responsabilità economica, ambientale e sociale

FIAT
SOCIETÀ PER AZIONI

Per la corretta interpretazione delle informazioni contenute in questo Bilancio di Sostenibilità, fare riferimento alla Guida al Bilancio a pagina 258.

Abrth, Alfa Romeo, Chrysler, Dodge, Ferrari, Fiat, Fiat Professional, Jeep, Lancia, Maserati, Mopar, Ram, e SRT sono marchi depositati di società controllate totalmente o per la maggioranza da Fiat S.p.A.

Questo documento è stato redatto in inglese e tradotto in italiano. Per qualsiasi discrepanza interpretativa fa fede la versione in lingua inglese.

Indice

L'impegno del Gruppo

6 Lettera del Presidente
8 Lettera dell'Amministratore Delegato
12 Un anno di sostenibilità: fatti e numeri
14 Piano di Sostenibilità

Dimensione economica

53 Profilo del Gruppo
54 Presenza nel Mondo
56 Marchi generalisti
60 Marchi di lusso e sportivi
61 Componenti e sistemi di produzione
62 Mappa dei principali accordi internazionali

64 Corporate governance
64 Il percorso della Corporate governance
66 Codice di condotta
70 Relazioni con istituzioni, associazioni e partiti politici
74 Gestione dei rischi

78 Governance della sostenibilità
78 Organi della sostenibilità
80 Indici di sostenibilità e rating
81 Investitori Socialmente Responsabili

83 Innovazione sostenibile
83 Organizzazione
84 Innovazione aperta
89 Innovazione per processi e prodotti sostenibili

Dimensione Ambientale

97 L'impegno per contrastare i cambiamenti climatici

99 Mobilità ecologica
99 Approccio integrato per una mobilità sostenibile
113 Recuperare Riciclare Riutilizzare

119 Fabbriche e processi non produttivi
119 Sistema di Gestione Ambientale e World Class Manufacturing
124 Consumi di energia ed emissioni di CO_2
128 Altre emissioni
130 Gestione delle acque
133 Gestione dei rifiuti
135 Salvaguardia della biodiversità
138 Logistica
144 Processi non produttivi

Dimensione sociale

151 Dipendenti
151 I dipendenti in cifre
154 Gestione e sviluppo
164 Diversità e pari opportunità
171 Bilanciamento tra lavoro e vita privata
178 Salute e sicurezza sul lavoro
197 Relazioni industriali

207 Sicurezza dei prodotti
207 Approccio integrato alla sicurezza

219 Rete dei concessionari e di assistenza
219 Formazione per la rete
223 Ridurre l'impatto ambientale

224 Clienti
224 Rapporto con il cliente
229 Campagne di richiamo
229 Trasparenza nella comunicazione
232 Qualità del veicolo

233 Fornitori
234 Profilo dei fornitori
236 Standard nella catena di fornitura
240 Dialogo costante con i fornitori

245 Comunità
245 Il supporto del Gruppo alle comunità

Appendice

258 Guida al Bilancio
258 Definizioni, metodologia e ambito

260 Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

266 Approfondimenti
266 Dimensione economica
269 Dimensione ambientale
277 Dimensione sociale

282 Lettere di attestazione

284 Indice dei contenuti GRI-G3.1

288 Fiat nei social networks

289 Pubblicazioni istituzionali e web

290 Contatti

L’impegno del Gruppo

6 | Lettera del Presidente

8 | Lettera dell’Amministratore Delegato

12 | Un anno di sostenibilità: risultati

14 | Piano di Sostenibilità

Lettera del Presidente

Cari Stakeholder,

i fatti e le cifre che leggerete in questo Bilancio mostrano l'impegno che Fiat-Chrysler ha profuso anche nel 2012 nel perseguire una crescita responsabile e sostenibile. Quando parliamo di sostenibilità, ci riferiamo anzitutto a tre diverse aree: ambiente, persone e comunità. In ognuna di esse abbiamo conseguito risultati importanti, che meritano di essere richiamati e commentati.

Riteniamo sostenibile solo la crescita che rispetta l'ambiente in cui viviamo: su questo fronte abbiamo fatto ulteriori passi avanti, consolidando la nostra leadership. Rispetto al 2011, i nostri stabilimenti in tutto il mondo hanno ridotto le emissioni di CO_2 di circa 230.000 tonnellate; inoltre sono stati risparmiati oltre 2 miliardi di metri cubi di acqua, applicando sistemi di ricircolo che hanno permesso di ridurne drasticamente i consumi. Per il terzo anno consecutivo un motore prodotto da Chrysler (il Pentastar V-6) è stato eletto negli Stati Uniti tra i più efficienti in termini di emissioni e consumi, mentre per il sesto anno consecutivo il brand Fiat si è confermato leader europeo per le più basse emissioni di CO_2 tra i marchi automobilistici più venduti

Fiat S.p.A., che già nel 2011 era stata riconosciuta tra i leader mondiali per l'impegno e i risultati nella lotta ai cambiamenti climatici, è stata ammessa al Carbon Disclosure Leadership Index Italy 100 e al Carbon Performance Leadership Index Italy 100.

Parlando delle persone che lavorano con noi, siamo convinti che la diversità di culture e di esperienze costituisca una ricchezza preziosa per Fiat-Chrysler. Per questo motivo abbiamo sostenuto numerose iniziative che favoriscono l'inclusione sociale e promuovono i valori del multiculturalismo. Sul fronte della sicurezza, c'è un dato che mi fa piacere registrare: per il sesto anno consecutivo, gli incidenti sul lavoro nei nostri stabilimenti evidenziano un netto calo, sia in termini di frequenza che di gravità. In due anni, in particolare, il loro numero si è dimezzato, confermando l'importanza, anche a questo fine, della puntuale applicazione degli standard di salute e di sicurezza previsti dal World Class Manufacturing. Per lavorare in modo più sicuro e efficiente, dalle persone che lavorano nei nostri stabilimenti abbiamo ricevuto nel 2012 circa 1.200.000 suggerimenti: un numero molto grande, che dimostra quanto sia sentito e condiviso questo nostro impegno.

Un impegno che portiamo avanti in ognuna delle comunità dove siamo presenti, anche attraverso il finanziamento di progetti finalizzati a migliorare la vita dei nostri stakeholder, soprattutto nell'ambito dell'istruzione. Dei circa 21 milioni di euro stanziati da Fiat-Chrysler nel 2012 per sostenere le comunità locali, più della metà hanno riguardato proprio iniziative legate all'educazione dei più giovani e alla cultura. Questo vale per le comunità dove la nostra presenza è ormai consolidata e anche per quelle in cui stiamo muovendo i primi passi: il coinvolgimento di oltre 800 persone nell'area di Goiana (Pernambuco, in Brasile), dove stiamo costruendo un nuovo stabilimento, è il segno della nostra volontà di contribuire concretamente alla vita e al futuro delle nostre comunità attraverso la condivisione dei progetti e la partecipazione.

Nelle pagine seguenti troverete molti altri dati: tutti insieme concorrono a disegnare i confini di ciò che noi intendiamo per sviluppo sostenibile. Non si tratta di un tema secondario o transitorio, ma di un impegno concreto e destinato a durare nel tempo, su cui il nostro Gruppo lavora da anni e per il quale continuerà a lavorare anche nel futuro.

/f/ John Elkann

IL PRESIDENTE
John Elkann

Lettera dell'Amministratore Delegato

Cari Stakeholder,

l'impegno a operare in modo responsabile e la promozione di un modello di sviluppo sostenibile sono parte della tradizione e dei valori di Fiat-Chrysler.
La nostra strategia di sostenibilità è pienamente integrata nel modello di business e anche nel 2012 ha stimolato progetti e iniziative per rispondere alle esigenze sempre più diversificate e in continua evoluzione degli stakeholder del Gruppo.
Il processo di integrazione tra Fiat e Chrysler ha permesso di ampliare e consolidare ulteriormente l'impegno verso i temi della sostenibilità, facendo leva sui rispettivi punti di forza e condividendo le migliori pratiche.
La nostra attenzione si concentra su alcune aree di particolare importanza: la promozione di una mobilità sempre più sostenibile, la protezione dell'ambiente e delle risorse naturali anche attraverso processi produttivi a basso impatto ambientale, la tutela della salute e della sicurezza delle persone, la valorizzazione del loro percorso professionale, la continua ricerca di un rapporto reciprocamente proficuo e in armonia con le comunità locali e con i propri partner.
Il Bilancio di Sostenibilità e il Piano di Sostenibilità sono lo strumento con cui, ogni anno, ci impegniamo ufficialmente e pubblicamente con i nostri stakeholder a rispondere alle loro aspettative in un'ottica di trasparenza e collaborazione.

Nel 2012 il Gruppo si è nuovamente affermato come leader di sostenibilità, ottenendo riconoscimenti dalle principali società di rating e organizzazioni internazionali.
Per il quarto anno consecutivo, Fiat è stata confermata negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Europe*, i più prestigiosi indici borsistici ai quali accedono solo le società con le migliori performance nelle dimensioni economica, ambientale e sociale.
Il Gruppo ha ottenuto il massimo punteggio nella maggior parte delle aree di analisi della dimensione ambientale e, in particolare, per la strategia di contrasto ai cambiamenti climatici, e, nella sezione sociale, per lo sviluppo e la gestione del capitale umano, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il coinvolgimento degli stakeholder e il supporto alle comunità locali.
Inoltre, a conferma degli sforzi fatti nel contrastare i cambiamenti climatici, Fiat è stata ammessa anche nel *Carbon Disclosure Leadership Index* (CDLI) *Italy 100* e nel *Carbon Performance Leadership Index* (CPLI) *Italy 100*, raggiungendo la valutazione più alta tra le aziende partecipanti.
I progetti portati avanti e i risultati raggiunti nel corso del 2012 sono la principale testimonianza di un impegno che si rafforza nel tempo e agiscono per noi da stimolo per guardare avanti e fissare obiettivi sempre più sfidanti per il futuro.

Gli sforzi compiuti a favore di una mobilità sempre più sostenibile muovono da un approccio bilanciato, che prende in considerazione le migliori tecnologie tra quelle tradizionali e alternative, per garantire effetti positivi sull'ambiente già nel breve termine e offrire prodotti accessibili ai clienti.

Nel 2012 il Gruppo ha continuato a introdurre soluzioni innovative nel campo dei motori convenzionali, delle propulsioni e dei carburanti alternativi in tutte le aree operative regionali.

In Europa, sono stati introdotti due nuovi motori della famiglia TwinAir a benzina e una versione Turbo a metano, che permette di ridurre ulteriormente le emissioni di CO_2.

Negli Stati Uniti, è stata avviata la produzione della Fiat 500e, veicolo del Gruppo completamente elettrico a zero emissioni e, per il terzo anno consecutivo, il motore Chrysler Pentastar V-6 è stato nominato da Ward's Automotive tra i 10 Best Engine, grazie a consumi eccezionalmente bassi, alle emissioni ridotte e alle ottime prestazioni.

Infine, è stata lanciata la nuova Dodge Dart negli Stati Uniti e la Fiat Viaggio in Cina, entrambe basate su una piattaforma condivisa tra Fiat e Chrysler.

A dimostrazione che la strategia seguita si è rivelata efficace, il brand Fiat si è confermato, per il sesto anno consecutivo, leader in Europa tra i principali marchi per il più basso livello di emissioni di CO_2 delle proprie autovetture.

Il Gruppo, inoltre, ha mantenuto e rafforzato la propria leadership in Europa nel campo dei veicoli a metano mentre Chrysler Group è divenuto l'unico costruttore in Nord America a produrre un pick-up alimentato a gas naturale, il Ram 2500 Heavy Duty CNG.

Con l'obiettivo di unire le competenze e delineare un orizzonte comune condiviso tra Fiat e Chrysler, è stato definito un piano di ricerca e innovazione globale, predisposto da un gruppo di lavoro internazionale coordinato dal Centro Ricerche Fiat, polo di eccellenza riconosciuto a livello internazionale per la ricerca e l'innovazione.

Magneti Marelli ha continuato ad apportare un contributo rilevante nello sviluppo di sistemi e componenti per ottimizzare la domanda energetica del veicolo e migliorare la sicurezza. Nel 2012 è stato raggiunto in Brasile il traguardo dei 10 milioni di veicoli equipaggiati con il sistema flexfuel, brevettato dall'azienda, che consente di utilizzare miscele in proporzione variabile di benzina e bioetanolo.

Nel campo della sicurezza dei veicoli, l'attenzione che il Gruppo presta, fin dalle fasi di progettazione, è stata riconosciuta e premiata ancora una volta a livello internazionale. La nuova Fiat 500L si è aggiudicata le 5 stelle Euro NCAP.

Anche la Dodge Dart e la Fiat Viaggio hanno ottenuto il massimo rating (5 stelle) nei test di sicurezza NCAP effettuati rispettivamente dal National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA), il dipartimento per la sicurezza statunitense, e dal China-NCAP.

Anche nel 2012 i processi produttivi hanno registrato significativi miglioramenti nella riduzione dell'impatto sull'ambiente. I livelli di emissioni di anidride carbonica degli stabilimenti del Gruppo a livello globale sono stati ridotti del 5,5 per cento e i consumi di acqua del 13,4 per cento rispetto all'anno precedente.
Parallelamente, i progressi compiuti nel mantenere i nostri siti produttivi allineati ai migliori standard internazionali sono stati compresi e apprezzati.
Lo stabilimento di Bielsko Biala, in Polonia, ha ottenuto – primo fra tutti i nostri impianti – il livello Gold nel programma World Class Manufacturing, una metodologia di produzione strutturata, rigorosa ed integrata che coinvolge l'organizzazione nel suo complesso, dalla sicurezza all'ambiente, dalla manutenzione alla logistica e alla qualità.
La fabbrica di Pomigliano d'Arco, inoltre, è stata riconosciuta come la migliore fabbrica Lean d'Europa e insignita del premio "Automotive Lean Production Award 2012".

Lo stimolo a migliorare continuamente e a guardare al futuro sono elementi naturali in un Gruppo aperto e globale, che coltiva la diversità di esperienze, di culture, di contributi. Questa è una delle ricchezze più grandi che ci deriva dall'alleanza tra Fiat e Chrysler.
La capacità di innovare e di sviluppare nuove soluzioni è strettamente correlata alla molteplicità di stimoli e di esperienze, in un ambiente che riconosce la diversità e favorisce la collaborazione.
Questo è particolarmente evidente nei risultati raggiunti attraverso la nostra partnership, che ha fornito le basi per una robusta innovazione tecnologica e un solido posizionamento sul mercato globale.
L'impegno a sostenere un ambiente di lavoro stimolante e creativo, a favorire il benessere dei dipendenti e la possibilità di conciliare lavoro e vita privata è sempre stato e resta uno dei cardini della responsabilità che sentiamo verso le nostre persone.
Questo impegno è proseguito nel corso del 2012 attraverso nuove iniziative realizzate a livello regionale. Tra i principali riconoscimenti ottenuti nell'anno, Chrysler Group è stato nominato, per la 13esima volta, una delle migliori aziende per le madri che lavorano dalla rivista *Working Mother*.

La cultura della responsabilità è parte integrante anche dell'approccio verso le comunità in cui operiamo. Nel corso del 2012 abbiamo complessivamente donato circa 21 milioni di euro a favore delle comunità locali. Tra le iniziative principali si segnalano il progetto Arvore da Vida in Brasile e il coinvolgimento nell'associazione umanitaria United Way negli Stati Uniti.

Inoltre, a conferma del nostro impegno a favore delle generazioni future, Fiat ha lanciato in Italia il progetto “Fiat Likes U”, che è indirizzato ai giovani e a premiarne il merito. Rivolto a circa 280.000 studenti di alcune delle principali università italiane, Fiat Likes U offre opportunità di studio e di lavoro, lectio magistralis e un servizio di carsharing gratuito, con l’obiettivo di coinvolgere i giovani in una mobilità sempre più sostenibile.
Fiat e Chrysler, inoltre, hanno fornito supporto tempestivo alle popolazioni nei casi di emergenza e particolare difficoltà. Così è successo, ad esempio, dopo il terremoto che ha colpito l’Emilia Romagna in Italia e a seguito delle alluvioni e degli uragani che si sono abbattuti sugli Stati Uniti. In entrambi i casi siamo intervenuti offrendo risorse economiche o inviando aiuti in termini di uomini e mezzi.
Lo spirito di servizio e il volontariato appartengono alla cultura di Fiat-Chrysler.
Nel 2012, Chrysler Group ha varato un programma specifico (*Corporate Volunteerism Program*) per incoraggiare i lavoratori a supportare le comunità locali, introducendo una policy che consente loro di prestare attività di volontariato durante l’orario di lavoro.
La nostra filosofia di business, in cui l’eccellenza dei prodotti si coniuga a un modo di agire responsabile, è condivisa e promossa non solo dal top management ma dall’azienda tutta, quasi 215.000 persone nel mondo che lavorano con impegno e dedizione per fare di Fiat-Chrysler un gruppo eccellente e competitivo, tenendo a mente il dovere morale che abbiamo di favorire il benessere, tanto nell’impresa quanto nella società, e di contribuire al processo di costruzione del domani.

Il mio ringraziamento va a tutti loro, alle donne e agli uomini del nostro Gruppo, per il loro contributo professionale e personale, per la sensibilità e la passione che ogni giorno mettono a disposizione di un obiettivo più alto.

/f/ Sergio Marchionne

L’AMMINISTRATORE DELEGATO
Sergio Marchionne

Un anno di Sostenibilità: risultati

Per il quarto anno consecutivo, Fiat S.p.A. è stata confermata nei Dow Jones Sustainability World e Europe Indexes

Dow Jones Sustainability Indexes
Member 2012/13

Lancio della produzione della Fiat 500e, con la miglior percorrenza autostradale (MPGe) tra tutti i veicoli elettrici nel mercato statunitense

Fiat S.p.A., ai vertici della classifica nell'Italy 100 Carbon Disclosure Leadership Index e Carbon Performance Leadership Index

Fiat Group leader in Europa per i veicoli metano, con una quota di mercato del 70%, e in Nord America prima casa automobilistica a produrre un pickup alimentato a gas naturale

3,3 miliardi di euro spesi in Ricerca e Sviluppo

Per il terzo anno consecutivo, Chrysler Pentastar V-6 nominato da Ward's Auto tra i 10 Best Engines per ottimi consumi, emissioni e prestazioni

Per il sesto anno consecutivo, Fiat è leader per le più basse emissioni di CO_2 in Europa con 119,8 g/km

Assegnato allo stabilimento di Pomigliano d'Arco il prestigioso premio Automotive Lean Production Award 2012

Lo stabilimento polacco di Bielsko Biala, primo del Gruppo a conseguire il livello Oro nel World Class Manufacturing

-230.000 tonnellate di CO_2 emessa negli stabilimenti nel mondo, pari alle emissioni energetiche generate in un anno da una città italiana di 130.000 abitanti

2 miliardi di m^3 di acqua risparmiata dagli stabilimenti nel mondo, equivalenti all'acqua che scorre nelle cascate del Niagara per 13 giorni consecutivi

Circa 1,9 milioni di ore di formazione alla rete dei concessionari e di assistenza sui temi di sicurezza e ambiente

21 milioni di euro destinati dal Gruppo alle comunità locali

3,5 miliardi di euro da fornitori appartenenti a minoranze (17,1% degli acquisti di Chrysler Group in Nord America)

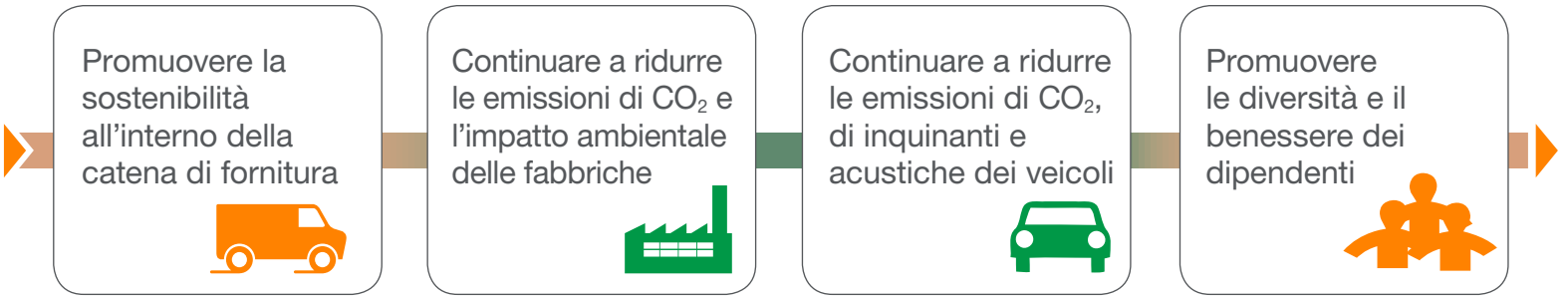
Fiat 500L e Fiat Viaggio hanno ottenuto rispettivamente le 5 stelle Euro NCAP e le 5 stelle China NCAP per la sicurezza

12 veicoli di Chrysler Group menzionati dall'IIHS nel Top Safety Pick per il 2013

Chrysler Group nominata per la 13° volta, tra le 100 migliori aziende per le madri lavoratrici

Piano di Sostenibilità

L'approccio del Gruppo Fiat[1] alla sostenibilità si basa sull'allineamento continuo di progetti e iniziative aziendali per garantire la generazione responsabile di valore attraverso l'integrazione degli aspetti economici, ambientali e sociali nelle decisioni di business.
Tale approccio ha portato alla creazione di un metodo mirato e organizzato che accompagna i progressi del Gruppo nel suo percorso di sviluppo sostenibile. Il Piano di Sostenibilità comunica agli stakeholder del Gruppo i progressi compiuti di anno in anno, dettagliano, per il perimetro di ciascun impegno, le specifiche azioni intraprese, il raggiungimento dei risultati ottenuti nell'anno e gli obiettivi per gli anni futuri. La strategia di sostenibilità del Gruppo ha dato vita a diversi progetti volti a promuovere una buona corporate governance; prodotti, fabbriche e processi attenti all'ambiente; condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro; una costruttiva relazione con le comunità locali e i partner commerciali: queste sono le pietre miliari del percorso di miglioramento continuo del Gruppo, volto alla creazione di un valore che duri nel tempo.


Promuovere la sostenibilità all'interno della catena di fornitura
Continuare a ridurre le emissioni di CO_2 e l'impatto ambientale delle fabbriche
Continuare a ridurre le emissioni di CO_2, di inquinanti e acustiche dei veicoli
Promuovere le diversità e il benessere dei dipendenti

[1] *Per ulteriori dettagli sul profilo del Gruppo Fiat vedere pagine 52-63.*

Corporate governance e sostenibilità

- Mantenere un sistema di governance e di gestione dei rischi allineato alle best practice internazionali
- Diffondere la cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo

pagine 16-17

Prodotto

- Continuare a ridurre le emissioni di CO_2 e di inquinanti e migliorare i consumi
- Incrementare recuperabilità, riciclabilità e riutilizzabilità dei veicoli
- Migliorare ulteriormente la sicurezza dei prodotti

pagine 18-28

Fabbriche

- Diffondere la cultura ambientale all'interno del Gruppo
- Continuare a ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare le performance energetiche

pagine 28-31

Logistica

- Ridurre l'impatto ambientale dei processi logistici

pagine 32-33

Processi non produttivi

- Ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro, delle trasferte e delle attività d'ufficio e di Information Technology

pagina 33

Risorse umane

- Promuovere la diversità e diffondere pratiche non discriminatorie
- Promuovere lo sviluppo del capitale umano
- Attrarre e trattenere i migliori talenti
- Continuare a promuovere e salvaguardare la salute e la sicurezza
- Promuovere il bilanciamento tra lavoro e vita privata e il benessere dei dipendenti

pagine 34-42

Rete dei concessionari e di assistenza

- Migliorare le competenze della rete dei concessionari e di assistenza su tematiche specifiche di ecologia e sicurezza

pagine 43-45

Clienti

- Migliorare la customer experience

pagine 45-46

Fornitori

- Promuovere la responsabilità sociale e ambientale nella supply chain

pagine 46-47

Comunità

- Supportare le comunità locali
- Sostenere lo sviluppo professionale dei giovani nelle comunità
- Rafforzare il rapporto con gli stakeholder

pagine 48-49

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Corporate governance e sostenibilità

Sistema di governance best-in-class

Impegno: Sviluppare e diffondere la cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Aggiornamento dei Key Performance Indicator (KPI) monitorati, con un approccio estensivo volto a considerare tutti i fattori che contribuiscono a creare valore nel tempo	Ampliato il numero dei KPI monitorati e rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2012 e nella Relazione Finanziaria Annuale 2012, secondo le raccomandazioni dello standard internazionale <IR> (Reporting Integrato)	▸ 2013: ulteriore ampliamento e allineamento dei KPI monitorati con i nuovi standard di rendicontazione di prossima pubblicazione (standard internazionali <IR>, GRI-G4)
	▸ Miglioramento continuo delle performance di sostenibilità	Fiat S.p.A. riconosciuta tra i leader di sostenibilità e confermata negli indici: Dow Jones Sustainability Index World e Dow Jones Sustainability Index Europe, Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) Italy 100, Carbon Performance Leadership Index (CPLI) Italy 100, ASPI Eurozone®, Vigeo Europe 120, STOXX® Global ESG Leaders, STOXX Global ESG Environmental Leaders, STOXX Global ESG Social Leaders, STOXX Global ESG Governance Leaders, ECPI Euro Ethical Equity, ECPI EMU Ethical Equity, FTSE ECPI Italia SRI Benchmark, FTSE ECPI Italia SRI Leaders, Ethibel Excellence Europe, Ethibel Excellence Euro, MSCI ACWI Index (ex Controversial Weapons Index) e i suoi indici regionali *(vedere pagina 80)*	▸ 2013: mantenimento della leadership di sostenibilità del Gruppo
	▸ Valorizzazione del rapporto tra capitali finanziari e risultati di sostenibilità	6%[1] circa del flottante Fiat S.p.A. detenuto da Investitori Socialmente Responsabili *(vedere pagina 81)*	▸ 2013: proseguimento e rafforzamento dei rapporti con gli Investitori Socialmente Responsabili
	▸ Introduzione di una rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A.	Rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A. superiore al 20%	
	▸ Valutazione della performance del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A.		▸ 2013: autovalutazione annuale della performance del Consiglio di Amministrazione *Nota: obiettivo modificato per riallineamento di priorità*
	▸ Monitoraggio dei livelli di partecipazione agli incontri del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A.	98% la media di partecipazione agli incontri[2] del Consiglio di Amministrazione *(vedere pagina 65)*	
Gruppo Fiat (Chrysler Group escluso)	▸ Integrazione del modello di audit	Estensione a tutti i programmi di audit standard della valutazione del rischio relativo alle sponsorizzazioni, donazioni e spese di rappresentanza ove coerente con la valutazione del rischio, oltre alla valutazione degli aspetti inerenti i diritti umani, l'etica negli affari, il conflitto di interessi, la corruzione e la discriminazione già compresi negli audit dal 2011	
		Condotta indagine pilota per la valutazione del livello di consapevolezza e comprensione del Codice di Condotta e delle relative Linee Guida da parte dei dipendenti del Gruppo	▸ 2013: proseguimento e ulteriore miglioramento dell'indagine di valutazione del livello di consapevolezza e comprensione del Codice di Condotta
Gruppo Fiat		Analisi delle violazioni del codice di condotta e dell'efficacia delle azioni correttive adottate. Dichiarazione inerente l'adeguatezza ed efficacia dei sistemi interni di Controllo e Gestione dei Rischi redatta su base trimestrale da tutti i Compliance Officer del Gruppo *(vedere pagine 68-69)*	

[1] I dati si riferiscono alla Shareholder Identification registrata a novembre 2012.
[2] Come riportato nella Relazione sulla Corporate Governance del 2012, i membri del Consiglio di Amministrazione devono prepararsi e assicurare la frequenza a tutte le riunioni del Consiglio, all'Assemblea annuale degli Azionisti e alle riunioni dei Comitati di cui fanno parte, eccetto per eventuali e sporadici impedimenti. Aalla luce degli alti tassi di partecipazione negli anni passati, non si è più resa necessaria l'introduzione di un obbligo di frequenza minima alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Costante aggiornamento del sistema di compliance al fine di mantenerlo allineato con le migliori pratiche internazionali	Avviata iniziale convergenza dei princìpi operativi, delle procedure e dei processi di compliance di Chrysler Group e di Fiat S.p.A. in merito all'identificazione e valutazione dei controlli interni e alla gestione dei rischi aziendali	▸ 2013: ulteriore convergenza dei princìpi operativi, delle procedure e dei processi di compliance di Chrysler Group e Fiat S.p.A. in merito all'identificazione e valutazione dei controlli interni e alla gestione dei rischi aziendali ▸ 2014: identificazione dei requisiti IT funzionali e di sistema comuni a Chrysler Group e Fiat S.p.A., considerando le specificità necessarie a soddisfare le peculiari esigenze di ciascuna organizzazione, al fine di supportare la convergenza dei princìpi operativi, delle procedure e dei processi di compliance
		Mappa dei rischi delle attività di audit aggiornata in relazione agli sviluppi del contesto normativo internazionale (ad es. UK Bribery Act , Ley Organica in Spagna, Legge sulle responsabilità degli enti collettivi in Polonia, Ordnungswidrigkeit in Germania, FCPA, ecc.)	▸ 2013: coordinamento e coerenza dei programmi di formazione di Chrysler Group e Fiat S.p.A. in materia di osservanza della normativa e lotta alla corruzione. ▸ 2013: ulteriore aggiornamento della mappa dei rischi delle attività di audit in linea con il contesto normativo internazionale e messa a punto di programmi di compliance per le principali società del Gruppo nell'Unione Europea

Impegno: Aggiornare costantemente il sistema di gestione dei rischi per mantenerlo allineato alle migliori pratiche

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Continuo aggiornamento del sistema di gestione dei rischi d'impresa (Enterprise Risk Management - ERM)	Integrati nel modello ERM i fattori di rischio relativi all'acqua Completata la convergenza di Chrysler Group nel modello ERM di Fiat S.p.A.	
	▸ Continuo aggiornamento del sistema di gestione dei rischi puri al fine di mantenerlo allineato alle migliori pratiche internazionali	Istituito il Loss Prevention Center of Competence per sfruttare le sinergie a livello di Gruppo	▸ 2013: convergenza di banche dati e metodologie per la prevenzione delle perdite di Fiat S.p.A. e Chrysler Group
		Consolidato a livello di Gruppo il programma assicurativo (*Excess liability and Property Insurance program*)	▸ 2013: consolidamento a livello di Gruppo dei programmi *Transit & NAFTA Casualty*
		Lanciata l'iniziativa Business continuity di Chrysler Group per minimizzare i tempi di fermo impianto anche quando causati da rischi puri	▸ 2013: sviluppo di piani d'azione per la gestione dei rischi puri per assicurare la continuità operativa
	▸ Miglioramento della capacità e degli strumenti del Gruppo per l'identificazione, la misurazione, l'analisi e la gestione dei rischi puri con particolare riferimento ai rischi associati ai cambiamenti climatici, ai terremoti e ad altri eventi naturali	Cambiamenti climatici: nuova metodologia quantitativa sviluppata da Risk Management S.p.A. per identificare i principali siti potenzialmente esposti a rischi meteorologici, compresi alcuni approcci specifici per: ‣ rischi connessi alle piogge ‣ rischi di tempeste di neve, grandine e pioggia, basati sull'adozione di un nuovo sistema di allerta meteo con previsioni a cinque giorni	▸ 2013: applicazione della metodologia presso uno dei principali stabilimenti ad alto rischio di allagamento da piogge ▸ 2013: monitoraggio dei rischi associati alle tempeste di neve, grandine e pioggia in tutti i principali siti italiani con il nuovo sistema di allerta meteo
		Terremoti: nuova metodologia (sviluppata da Risk Management S.p.A. per identificare i siti potenzialmente vulnerabili) implementata in due ulteriori progetti pilota in Messico e Turchia, oltre ai 22 siti italiani nei quali la metodologia è stata testata nel 2011	▸ 2014: messa a punto ed estensione della metodologia ai principali siti italiani
		Ambiente: metodologia (sviluppata da Risk Management S.p.A. per identificare, analizzare e quantificare i rischi ambientali assicurabili) applicata ai principali siti in tutto il mondo, pari al 69% del valore assicurato del Gruppo	▸ 2014: esecuzione di audit specifici per identificare le aree di possibile miglioramento
	▸ Utilizzo di strumenti innovativi per ottenere informazioni in tempo reale, nell'ambito del Gruppo, su tutti i rischi puri (incendi, esplosioni, calamità naturali) che gravano sugli asset aziendali e sulla continuità operativa	Utilizzo del software Visio@risk consolidato da Risk Management S.p.A. tramite sessioni di formazione specialistica e l'attivazione di un help desk dedicato Rischi connessi agli eventi meteorologici e naturali costantemente monitorati in tempo reale 24 ore su 24 da parte della divisione sicurezza di Chrysler Group	
	▸ Miglioramento delle competenze e degli strumenti per identificare, quantificare, analizzare e gestire i rischi informatici e politici	Rischi informatici e politici analizzati e valutati da Chrysler Group per definire il grado di esposizione dell'Azienda e le strategie di gestione	

(vedere pagine 74-77)

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Prodotto

Emissioni di CO_2 e consumi

Impegno: Ridurre le emissioni di CO_2 e migliorare i consumi con un approccio a 360°

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Introduzione e sviluppo di un portafoglio di soluzioni tecnologiche diversificate: MOTORI ▸ utilizzo della tecnologia MultiAir in nuove motorizzazioni e sua evoluzione ▸ estensione del MultiJet di seconda generazione con eco-turbo sui motori diesel ▸ estensione del motore bicilindrico turbo (TwinAir turbo) nel segmento delle vetture piccole ▸ estensione del motore TwinAir aspirato (Naturally Aspirated NA) ▸ nuove applicazioni della tecnologia di disattivazione cilindri in Europa ▸ introduzione di sistemi avanzati di post trattamento per i motori diesel ▸ estensione ed evoluzione del sistema Start&Stop ▸ ulteriori applicazioni dei nuovi motori 1.4 MultiAir intercooled turbo, 2.0 e 2.4 Tigershark 16v e Pentastar V-6 ▸ introduzione del ricircolo di gas di scarico raffreddati ▸ riduzione della cilindrata (downsizing) in Nord America TRASMISSIONI ▸ introduzione di un cambio automatico di nuova generazione a 9 marce ed estensione di quello a 8 marce ▸ introduzione di un cambio automatico a 6 marce per veicoli pesanti ▸ introduzione di un sistema di trazione integrale inseribile (All-Wheel Drive - AWD) ad alta efficienza ▸ estensione di cambi a doppia frizione a secco (Dual Dry Clutch Transmission - DDCT) nei segmenti delle vetture piccole, compatte e medie ▸ sviluppo dei cambi DDCT a 7 marce VEICOLI ▸ estensione dell'utilizzo di acciai alto-resistenziali (High-Strenght Steels - HSS), ultra-alto-resistenziali (Ultra High-Strenght Steels - UHSS) e alluminio per ridurre il peso mantenendo alti livelli di sicurezza e di performance strutturali ▸ miglioramento dell'efficienza aerodinamica, compresa l'adozione di paratie mobili nelle prese d'aria del motore ▸ aumento dell'efficienza generale dei sistemi ausiliari (ad es. sistemi di climatizzazione, alternatori, pompe olio) ▸ estensione del servosterzo elettrico ▸ riduzione della resistenza al rotolamento degli pneumatici ▸ estensione del sistema di monitoraggio della pressione degli pneumatici (Tire Pressure Monitoring System - TPMS) a tutti i modelli in Europa ▸ introduzione dell'indicatore di cambio marcia (Gear Shift Indicator - GSI) di seconda generazione su tutti i nuovi modelli in Europa GESTIONE TERMICA ▸ gestione del recupero energetico del calore di scarto	Per il sesto anno, il brand Fiat ha registrato le emissioni medie ponderate più basse (119,8 g/km di CO_2) tra i marchi automobilistici più venduti in Europa (fonte: JATO Dynamics) 25% delle auto vendute in Europa ha registrato emissioni fino a 110 g/km di CO_2 e il 78% fino a 130 g/km di CO_2 10% delle versioni (modello/motorizzazione) delle vetture dei brand FGA (Fiat, Alfa Romeo, Lancia, Abarth) ha registrato emissioni fino a 100 g/km di CO_2 +4% di fuel economy media[2] e -8%[3] di emissioni medie di CO_2 per le vetture e i light duty trucks negli Stati Uniti vs anno precedente Risultati principali per i MOTORI: ▸ estesa la tecnologia MultiAir I a Fiat Punto e Alfa Romeo MiTo con i motori TwinAir e 1.4 MultiAir e a Dodge Dart con il motore 1.4 MultiAir turbo ▸ introdotta la tecnologia MultiAir II su Fiat Panda, su 500 e su 500L, con le nuove versioni del motore TwinAir ▸ utilizzata la tecnologia MultiAir nel 14% del totale delle vetture a benzina dei brand FGA (Fiat, Alfa Romeo, Lancia, Abarth) vendute in Europa ▸ esteso il diesel eco-turbo a Fiat 500L ▸ introdotto il motore 2.0 Tigershark su Dodge Dart ▸ esteso a Ram 1500 pickup il motore Pentastar V-6 ▸ incorporata la Fuel Saver Technology (disattivazione cilindri) nell'82% dei motori V-8 venduti in tutto il mondo ▸ esteso il sistema Start&Stop a Fiat 500L e a Ram 1500 pickup Risultati principali per TRASMISSIONI: ▸ introdotta la tecnologia DDCT su Dodge Dart e su Fiat Viaggio ▸ introdotto il cambio manuale e automatico a 6 marce su Dodge Dart ▸ esteso il cambio automatico a 8 marce a Ram 1500 pickup Risultati principali per VEICOLI: ▸ uso estensivo di HSS su Dodge Dart e su Fiat 500L (rispettivamente circa il 68% e più del 73% del peso della scocca) ▸ introdotto il servosterzo elettrico su Ram 1500 e incluso su Dodge Dart ▸ migliorata l'efficienza aerodinamica di Fiat 500L (-8% di coefficiente Cx vs Lancia Musa e Fiat Idea), di Dodge Dart e di Ram 1500 pickup, anche grazie all'introduzione di paratie mobili nelle prese d'aria del motore ▸ migliorata la resistenza degli pneumatici al rotolamento per Fiat 500L (-30% vs Lancia Musa e Fiat Idea) ▸ introdotto il GSI di seconda generazione in tutti i nuovi modelli in Europa (Fiat 500L, Panda, Ypsilon) *(vedere pagine 99-104, 107-110)*	▸ 2020: riduzione delle emissioni medie di CO_2 delle auto vendute in Europa tra il 20% e il 25% vs 2011, mantenendo alti livelli di competitività ▸ 2015: raddoppio delle versioni (modello/motorizzazione) delle vetture Fiat Group Automobiles offerte in gamma in Europa con emissioni fino a 100 g CO_2/km vs 2011 (dal 6% al 12%) ▸ 2013: almeno +3% di fuel economy secondo la normativa statunitense CAFE (Corporate Average Fuel Economy) della gamma di prodotti Chrysler Group vs 2012[1] *Nota: obiettivo modificato per riflettere il riposizionamento della gamma prodotti in base alla domanda del mercato*

[1] I dati di Fuel Economy (CAFE - Corporate Average Fuel Economy) vengono trasmessi alla National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA) e forniti per model year, ovvero in base all'anno utilizzato per designare un modello indipendentemente dall'anno in cui il veicolo è stato effettivamente prodotto, con il presupposto che il periodo di produzione non superi i 24 mesi.
[2] Si riferisce al consumo di combustibile in miglia per gallone che corrisponde, applicando un opportuno fattore di conversione, ai chilometri percorsi con un litro. Pertanto, l'aumento della fuel economy corrisponde a un incremento dell'efficienza del veicolo e a una riduzione delle emissioni di CO_2.
[3] Si segnala che il valore della riduzione delle emissioni di CO_2 nel 2012 rispetto al 2011, per Chrysler Group negli Stati Uniti, è ora pari a 3,5%, determinato con una metodologia di calcolo basata su US CAFE, utilizzata a partire da maggio 2013.

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi di lusso e sportivi - Maserati	▸ Introduzione e sviluppo di un portafoglio di soluzioni tecnologiche diversificate: MOTORI ▸ nuova famiglia di motori (studi sul downsizing e/o turbo) ▸ sistema Start&Stop TRASMISSIONI ▸ aumento dell'efficienza del cambio VEICOLI ▸ pneumatici a bassa resistenza al rotolamento ▸ materiali più leggeri e ultra leggeri (ad es. porte in alluminio) ▸ miglioramento dell'efficienza aerodinamica ▸ miglioramento della gestione termica e del raffreddamento ▸ ottimizzazione degli attriti e della lubrificazione ▸ introduzione di accessori intelligenti (Pulse Width Modulation Controller, Alternatore Intelligente)	Avviata la produzione della nuova architettura Quattroporte, in grado di ridurre le emissioni di CO_2 fino al 32% rispetto alla versione del 2008 (prevista per metà 2013 la vendita della versione a benzina con le più basse emissioni). Principali miglioramenti: downsizing del motore, aumentata efficienza del cambio, pneumatici a bassa resistenza al rotolamento, porte in alluminio, maggior efficienza aerodinamica (Cx -12% vs precedente Quattroporte), migliorati sistemi di raffreddamento e gestione termica, ottimizzati attrito/lubrificazione, Pulse Width Modulation Controller e Alternatore Intelligente, pulsante per la modalità di guida I.C.E. (Increased Control and Efficiency) che permette uno stile di guida più rispettoso dell'ambiente	▸ 2013: lancio di una versione diesel basata sulla nuova architettura Quattroporte con ulteriore riduzione delle emissioni di CO_2 pari al 30% vs nuova versione V-6 benzina
Marchi di lusso e sportivi - Ferrari	▸ Introduzione e sviluppo di un portafoglio di soluzioni tecnologiche diversificate: MOTORI ▸ ottimizzazione della combustione (ad es. innalzamento rapporto di compressione, controllo della detonazione con tecnologia a rilevamento di ioni, rilevazione di mancata accensione e alimentazione, ecc.) ▸ efficienza meccanica (ad es. pompa dell'olio a cilindrata variabile, ottimizzazione della pompa dell'acqua, olio a bassa viscosità, ecc.) ▸ efficienza volumetrica (polmoni dotati di risuonatori che generano una sovralimentazione dinamica intensa) ▸ ricerca sui motori turbo ▸ sviluppo della disattivazione cilindri TRASMISSIONI ▸ aumento dell'efficienza (ottimizzazione dell'hardware) VEICOLI ▸ nuovi utilizzi dell'alluminio per la riduzione del peso (ad es. 25 diverse leghe ultra resistenziali, tecnologie innovative per le giunzioni, lastre in alluminio supersottili ecc.) ▸ telaio in fibra di carbonio per serie limitate, derivato dalle tecnologie della F1 ▸ ottimizzazione della frenata per minimizzare le perdite di energia e aumentare l'efficienza (pinze specifiche per soddisfare i requisiti della strategia di prefill) ▸ miglioramento dell'efficienza aerodinamica	-40% di emissioni di CO_2 della gamma vs 2007 -30% di emissioni di CO_2 su F12 vs 599 grazie a: ottimizzazione di combustione, efficienza meccanica e volumetrica dei motori, efficienza aerodinamica (+98%), riduzione del peso (-70 kg), miglioramento dell'accelerazione longitudinale (-30%), riduzione della distanza di frenata da 200 a 0 km/h (-5%) -20% nel peso del telaio di LaFerrari vs Enzo grazie all'utilizzo di quattro diverse fibre leggere T800, T800 UD, MJ46, T1000 *(vedere pagina 108)*	▸ 2014: -50% di emissioni di CO_2 per LaFerrari vs Enzo

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Promuovere l'utilizzo di sistemi di propulsione alternativi e fonti di energia rinnovabile

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Promozione sui principali mercati di almeno un modello a energia alternativa, in linea con le condizioni socio-economiche ed energetiche locali: ‣ metano e GPL in Europa e Nord America ‣ tecnologie flexfuel in America Latina e Nord America ‣ vetture elettriche negli Stati Uniti	Mantenuta la leadership nel mercato dei veicoli a metano in Europa: 70% della quota di mercato con oltre 54.000 veicoli a metano venduti	▸ 2013: mantenimento della leadership nel mercato dei veicoli a metano in Europa
		Offerta la più vasta gamma di veicoli a metano in Europa, per un totale di 10 modelli (Fiat Panda, Punto, Qubo, Doblò, Panda Van, Punto Van, Fiorino, Doblò Cargo, Ducato, Lancia Ypsilon)	
		Introdotto il motore bicilindrico (TwinAir) turbo a metano su Fiat Panda e Lancia Ypsilon con emissioni di CO_2 pari a 86 g/km	▸ 2013: estensione della tecnologia a metano a ulteriori modelli in Europa
		Introdotta la motorizzazione alimentata a metano su Ram 2500 Heavy Duty CNG	
		Venduti oltre 798.000 veicoli Fiat Flexfuel e TetraFuel in Brasile (pari a circa il 96% delle vendite totali)	
		42% dei veicoli venduti negli Stati Uniti e 70% dei modelli in gamma sono Flexible Fuel Vehicle, compatibili con l'utilizzo di etanolo (E85) e biodiesel (B5 e B20)	▸ 2013: estensione della tecnologia flexfuel ai motori Tigershark negli Stati Uniti ▸ 2013: introduzione di nuovi prodotti compatibili con biodiesel negli Stati Uniti sui veicoli dei brand Jeep e Ram
		Avviata la produzione della Fiat 500e elettrica per il mercato statunitense *(vedere pagine 104-107)*	▸ 2020: continua valutazione delle opportunità di mercato per l'elettrificazione dei veicoli
Marchi generalisti	▸ Valutazione e sperimentazione di altre soluzioni sostenibili per il futuro: ‣ soluzioni ibride ‣ miscele idrogeno/metano ‣ biometano	Completato lo studio sulla city car ibrida da parte del Centro Ricerche Fiat (CRF)	▸ 2015: introduzione in gamma di motori con tecnologie ibride
		Distribuiti a 16 partner negli Stati Uniti veicoli dimostrativi: 109 Ram 1500 e 23 Chrysler Minivan Plug-In Hybrid Electric (PHEV)	
Centro Ricerche Fiat		Completata la sperimentazione su strada di 20 Fiat Panda metano-idrogeno consegnate alla Regione Lombardia, con oltre 350.000 km percorsi con una miscela di idrogeno al 30% in volume; distribuiti circa 14.000 kg di miscela (700 kg di H_2) e confermata una riduzione di CO_2 pari al 32% vs benzina	▸ 2013: sviluppo di una versione del motore TwinAir a metano ad alta efficienza
		Coinvolto il CRF nel progetto *BIOMASTER* mirato alla valutazione tecnica ed economica dell'uso del biometano come fonte rinnovabile strategica *(vedere pagine 89-91)*	
Marchi di lusso e sportivi - Ferrari	▸ Sperimentazione della trazione ibridaper la prima volta su vetture ad altissima prestazione	Completato lo sviluppo del veicolo ibrido	▸ 2013: avvio della produzione *Nota: obiettivo anticipato dal 2014*

Impegno: Promuovere l'utilizzo di tecnologie a basso impatto ambientale e incoraggiare i clienti a un comportamento ecologico

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Diffusione ai clienti di informazioni sulla manutenzione ecologica dei veicoli	Esteso ulteriormente il programma di manutenzione *Green CHECK-UP* nei mercati europei (Austria, Portogallo, Grecia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Spagna, Germania e Regno Unito) con focus sui ricambi che hanno maggiore impatto sulle emissioni di CO_2	▸ 2013: proseguimento del programma
		Continuata la campagna educativa per una guida responsabile	
		Accessibile in diversi mercati europei il sito web www.genuineparts.fiatgroup.com dedicato al ruolo della manutenzione nella riduzione dell'impatto ambientale del veicolo	▸ 2013: lancio nelle aree operative regionali EMEA e NAFTA di una nuova piattaforma web (*Owner Site*) che consente interazioni personalizzate su argomenti dedicati a ecologia e sicurezza
	▸ Diffusione ai clienti di informazioni sull'utilizzo ecoresponsabile dei veicoli; estensione dell'utilizzo del software eco:Drive attraverso: ▸ la sua introduzione su nuovi modelli/mercati ▸ la sua evoluzione per rendere più divertente ed entusiasmante la guida ecologica (ad es. social network)	Continuata la diffusione del software eco:Drive in diversi Paesi (Europa, Stati Uniti, Canada e Brasile) per i veicoli Fiat e Fiat Professional, comprese le versioni a metano e i veicoli commerciali leggeri (oltre 85.000 utenti registrati dal lancio nel 2008 con un risparmio di emissioni di CO_2 pari a 4.900 tonnellate all'anno)	
		Lanciato eco:Drive Live su Fiat 500L in Europa, che visualizza in tempo reale sul monitor di bordo i suggerimenti per una guida ecoresponsabile	▸ 2013: lancio di eco:Drive Live su tutti i nuovi modelli e le nuove versioni dei veicoli Fiat in Europa
		Eco:Drive disponibile su tutta la gamma Fiat equipaggiata con Blue&Me in Europa, compresa la nuova Fiat 500L, oltre a Panda, 500, Punto, Bravo, Qubo, Doblò, Croma, Linea, Grande Punto Van, Punto Evo Van, Bravo Van, Fiorino, Doblò Cargo e Ducato	
		Lanciata in Europa eco:Drive Mobile, applicazione che rende disponibili i dati su smartphone Blackberry, Android e Symbian per i veicoli Fiat e Fiat Professional	▸ 2013: lancio di eco:Drive Social in Europa ▸ 2014: lancio di una nuova versione di eco:Drive in Europa che fornisce in tempo reale dati per migliorare l'efficienza della manutenzione
		Esteso il selettore della modalità di guida (DNA, ECO) a Panda, 500L e Ypsilon e già di serie per Dodge Grand Caravan e Chrysler Town & Country	▸ 2014: estensione del selettore della modalità di guida a ulteriori modelli (di serie su tutti i modelli Alfa Romeo, Jeep Grand Cherokee, Dodge Durango e disponibile su alcuni modelli di altri brand)
	▸ Promozione di progetti di guida ecoresponsabile per sensibilizzare i giovani	Rinnovata la partecipazione di Fiat e Magneti Marelli al progetto *EcoPatente* (un progetto promosso da Legambiente per educare i giovani iscritti alle scuole guida italiane a un uso ecoresponsabile dell'auto)	▸ 2013: proseguimento della partecipazione al progetto *EcoPatente* in Italia
		Lanciato il progetto *Fiat likes U* in collaborazione con i Ministeri dell'Istruzione e dell'Ambiente, per orientare verso una guida rispettosa dell'ambiente gli studenti di alcune tra le principali università italiane. Offerti gratuitamente servizi di car sharing a tutti gli studenti.	

(vedere pagine 110-112)

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Emissioni inquinanti e acustiche

Impegno: Ridurre al minimo le emissioni inquinanti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Anticipazione delle normative sulle emissioni inquinanti (ad es. particolato, NO_X) tramite lo sviluppo e l'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche	Lanciati i primi due motori benzina Euro 6 su Fiat 500L	▸ 2013: conformità alla normativa Euro 6 di tutte le versioni a benzina delle vetture offerte in Europa, pari al 40% delle versioni (modello/motore) *Nota: le scadenze di legge per la normativa Euro 6 sono 1° settembre 2014 per le nuove omologazioni e 1° settembre 2015 per le nuove immatricolazioni*
		Superati i requisiti della normativa statunitense Mobile Source Air Toxics con adeguamento anticipato alle percentuali previste per la fase iniziale per i veicoli Heavy Light Duty Truck nel corso del 2012[1] *(vedere pagina 112)*	▸ 2013: estensione della gamma PZEV (Partial Zero Emission Vehicle) al motore Tigershark ▸ 2013: introduzione anticipata di prodotti conformi alla nuova normativa California LEV III sulle emissioni *Nota: la scadenza di legge per la regolamentazione LEV III in California è prevista per i modelli 2015*

Impegno: Ridurre le emissioni acustiche

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Miglioramento delle emissioni acustiche del propulsore (rumorosità motore, trasmissione e sistemi ausiliari) e degli pneumatici preservando le caratteristiche dinamiche	-2,5 dBA medi e 10 punti di indice di articolazione ottenuti sul rumore motore di Fiat 500L 1.3 Multijet in accelerata vs Lancia Musa e Fiat Idea 1.3 e miglioramento da 3 a 5 dBA per Fiat 500L 1.6 Multijet vs Fiat Multipla 1.9	▸ 2013: -4% in media di rumore interno prodotto dai motori diesel sui nuovi modelli vs modelli 2010 venduti in Europa (pari a -3 dBA)
		-3 dBA medi e 10 punti di indice di articolazione ottenuti sul rumore motore di Fiat 500L in accelerata vs Lancia Musa e Fiat Idea (per il motore 1.4 benzina)	▸ 2013: -3% in media di rumori interni provenienti da motori a benzina nei nuovi modelli vs modelli 2010 venduti in Europa (pari a -2 dBA)
		-2.5 dBA medi di miglioramento complessivo di riduzione del rumore da rotolamento da 2 a 5 dBA in medio-alta frequenza per 500L vs Lancia Musa e Fiat Idea	▸ 2013: -3% in media di rumore da rotolamento a frequenze medio-alte per i nuovi modelli vs modelli 2010 venduti in Europa (pari a -2 dBA)

Impegno: Contribuire a migliorare la gestione del traffico

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Miglioramento dell'accesso e della qualità del sistema di informazione sul traffico per i clienti	100% della gamma in Europa dotata di dispositivi Blue&Me, Uconnect per l'informazione e l'intrattenimento (infotainment)	▸ 2014: disponibilità dei servizi per il traffico sull'80% della gamma di prodotti in Europa
		Introdotto il servizio di informazione sul traffico in tempo reale basato sul sistema TomTom GO LIVE su Fiat 500L, in aggiunta al servizio (basato sui dispositivi Blue&Me TomTom2) già disponibile su Fiat Panda, 500, Punto, Qubo, Doblò, Alfa Romeo MiTo, Giulietta, nuova Lancia Ypsilon e Fiat Professional Ducato	
		Introdotta l'unità di infotainment di nuova generazione Uconnect su Fiat 500L	
		Servizio SiriusXM Traffic disponibile su circa il 60% dei Model Year 2012 dotati di sistema di navigazione negli Stati Uniti *(vedere pagina 110)*	

[1] *La scadenza di legge per il 100% delle vetture vendute è fissata per fine 2014.*

Recuperare Riciclare Riutilizzare

Impegno: Estendere l'uso della metodologia Life Cycle Assessment (LCA)

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Analisi degli impatti ambientali dei componenti e/o dei processi produttivi	Pubblicati i risultati LCA per la struttura di un sedile realizzato con polimeri riciclati rinforzati con fibra legnosa (Progetto europeo *Forbioplast*)	▸ 2013: conclusione dell'analisi LCA per biopolimeri e fibre naturali (PLA, acido polilattico o PHB, poliidrossibutirrato) per il vano portaoggetti di una vettura piccola ▸ 2014: analisi LCA su biopolimeri e polimeri con fibre naturali, nell'ambito del progetto *MATRECO* per lo sviluppo degli interni dei veicoli *Nota: il progetto MATRECO mira allo sviluppo nel settore automobilistico di composti con fibre naturali e materiali rinnovabili a basso impatto ambientale*
		In fase di valutazione l'analisi LCA nello stabilimento Magneti Marelli Suspension System di Rivalta per i processi di verniciatura. Nuove sostanze chimiche impiegate nelle linee di verniciatura di Magneti Marelli Suspension System. Posticipata la conclusione dell'analisi LCA di FGA in attesa dei risultati del nuovo processo di verniciatura in fase di studio in Magneti Marelli	▸ 2015: conclusione dell'analisi LCA sui processi di pre-verniciatura delle scocche, con confronto tra l'impiego di sostanze chimiche tradizionali con altre più innovative ▸ 2013: pubblicazione dei risultati LCA sullo sviluppo di pigmenti funzionalizzati per componenti innovativi degli interni e vernici avanzate per gli esterni, nell'ambito del progetto europeo *NANOPIGMY*[1] ▸ 2014: conclusione dell'analisi LCA per il progetto europeo *NANOPIGMY*
		Formato un team LCA con Magneti Marelli, Centro Ricerche Fiat (CRF) e Università di Firenze e creati dei gruppi tecnici gestiti dalle linee di business di Magneti Marelli coinvolte per il Life Cycle Assessment di 3 prodotti per il settore automobilistico (riflettore di un fanale, braccio per sospensioni, collettore integrato aria-combustibile) *(vedere pagine 113, 117)*	▸ 2013: pubblicazione dei risultati dell'analisi LCA di Magneti Marelli per tre prodotti per il settore automobilistico ▸ 2015: coinvolgimento di un gruppo di fornitori selezionati per la condivisione di progetti di ricerca e sviluppo basati sull'analisi LCA, mirata alla valutazione dell'impatto ambientale di alcuni componenti veicolo strategici

Impegno: Recepire la normativa REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) con focus sulle SVHC (Substances of Very High Concern)

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Definizione delle modalità operative di gestione della normativa REACH e individuazione delle criticità	Sviluppato il software per la gestione integrata di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa REACH (notifica SVHC, registrazioni, schede di sicurezza ecc.)	▸ 2013: proseguimento della manutenzione del software e delle banche dati per la gestione dei fogli di lavoro
	▸ Mantenimento di un sistema di controllo per la riduzione o eliminazione delle SVHC (sostanze ad alto rischio)	Identificati i fornitori da coinvolgere nella definizione delle strategie per l'eliminazione delle SVHC *(vedere pagine 116, 243)*	▸ 2014: coinvolgimento dei fornitori per la definizione di strategie per l'eliminazione delle SVHC ▸ 2015: valutazione di alternative per la graduale eliminazione delle SVHC e per l'impiego di sostanze sostitutive

[1] L'obiettivo dell'analisi è esteso dal processo di pre-verniciatura (che dipende fortemente dai progressi nello stabilimento pilota) alla verniciatura dell'intera carrozzeria e di applicazioni all'interno, con l'intento di aggiungere alle vernici nuove funzionalità estetiche e anticorrosione.

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Aumentare l'utilizzo di materiali riciclati, naturali e rinnovabili e di componenti rigenerati

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Ampliamento dell'uso di materiali riciclati per componenti di plastica	Costruito il 52% dei rivestimenti passaruota con materiali riciclati dal post-consumo nell'area operativa regionale NAFTA	▸ 2013: proseguimento dell'utilizzo di materiali post-consumo riciclati nei rivestimenti passaruota nell'area operativa regionale NAFTA
	▸ Ampliamento dell'uso di materiali riciclati per le schiume dei sedili	Utilizzato il 5% di risorse rinnovabili per i sedili della Dodge Dart	▸ 2013: estensione dell'uso dei materiali rinnovabili per i veicoli del brand Jeep
	▸ Sviluppo di sistemi di eco-design per supportare i progettisti nella scelta dei materiali riciclati, naturali e rinnovabilii	Esaminata la possibile applicazione di diversi strumenti di eco-design nel settore automotive	▸ 2013: sviluppo di uno strumento di eco-design progettato per il settore automotive ▸ 2015: integrazione con analisi LCA di uno strumento di eco-design specifico per il settore automotive

Impegno: Aumentare la percentuale di recuperabilità del parco circolante

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti EMEA e marchi di lusso e sportivi	▸ Sviluppo di una rete di demolitori autorizzati qualificati	Migliorati i risultati dei MUD (Modello Unico di Dichiarazione ambientale); attività in corso	▸ 2013: proseguimento del monitoraggio della rete di demolitori con riferimento all'obiettivo 2014 ▸ 2014: completamento della valutazione dei demolitori aderenti alla rete FGA in Italia per garantire l'85% di riciclabilità nel 2015
		+3% vs 2011 di demolitori aderenti alla rete italiana (300 in totale) che gestiscono sia veicoli dei marchi generalisti sia vetture Maserati	▸ 2013: espansione a 310 del numero dei demolitori che gestiscono sia veicoli dei marchi generalisti sia vetture Maserati
		45% dei demolitori aderenti alla rete italiana che gestiscono sia veicoli dei marchi generalisti sia vetture Maserati dotati di una certificazione di qualità o ambientale	▸ 2013: raggiungimento del 50% dei demolitori aderenti alla rete italiana che gestiscono sia veicoli dei marchi generalisti sia vetture Maserati dotati di certificazione di qualità o ambientale
		Estese in Francia le attività relative alla gestione dei veicoli a fine vita, per un totale di 357 punti di raccolta (+19% vs 2011)	▸ 2013: rafforzamento della copertura geografica delle attività relative ai veicoli a fine vita (+10% vs 2012) in uno dei principali mercati europei, e introduzione di nuovi servizi per il cliente (ad es. motore di ricerca per rintracciare il demolitore più vicino)
	▸ Ottimizzazione del recupero energetico dei veicoli a fine vita	In corso la realizzazione del secondo impianto pilota per migliorare il recupero energetico dal residuo di frantumazione dei veicoli a fine vita (fluff) Condotte ulteriori sperimentazioni su diverse tecnologie di recupero energetico	▸ 2013: sviluppo di un secondo impianto industriale pilota per migliorare il riciclaggio e il recupero energetico dal residuo di frantumazione dei veicoli a fine vita

(vedere pagine 114-116)

Approvvigionamento etico di materie prime

Impegno: Sviluppare una politica per l'approvvigionamento etico e migliorare la tracciabilità dei minerali di conflitto

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Sviluppo di una metodologia di rendicontazione dell'utilizzo di alcuni minerali che potrebbero provenire da regioni di conflitto (ad es. Repubblica Democratica del Congo)	Preparato il modello di rendicontazione di componenti e di fornitori che utilizzano alcuni minerali che potrebbero provenire da regioni di conflitto (ad es. Repubblica Democratica del Congo) Individuato il software comune per la verfica della catena di fornitura, grazie all'approccio coordinato tra Fiat Group Purchasing e Chrysler Group; valutate inoltre le attività di altri settori industriali (ad es. elettrico/ elettronico, comunicazioni) *(vedere pagine 114, 235)*	▸ 2013: supporto ai fornitori riguardo alla tracciabilità, segnalazione e comprensione dei nuovi sviluppi normativi europei in materia di minerali provenienti da regioni di conflitto, in collaborazione con Fiat Group Purchasing

Impegno: Definire una strategia per la sostituzione di materie prime critiche

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti EMEA	▸ Attuazione di piani per limitare l'utilizzo di materie prime critiche (come definito dalla Unione Europea, ad es. terre rare) nei componenti automobilistici	Monitorate periodicamente le iniziative europee in materia di materie prime critiche *(vedere pagina 114)*	▸ 2013: identificazione dei composti di materie prime critiche inseriti nell'International Material Data System (IMDS) e mappatura delle applicazioni esistenti ▸ 2013: valutazione delle opportunità per il riciclaggio e/o sostituzione delle materie prime critiche impiegate nei componenti automobilistici

Sicurezza dei prodotti

Impegno: Continuare a migliorare la sicurezza preventiva, attiva e passiva dei veicoli

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Utilizzo di applicativi a bordo veicolo dotati di nuova interfaccia uomo-macchina (HMI) con integrazione delle funzionalità per la sicurezza del veicolo	Introdotto il dispositivo Uconnect con sistema Voice Conrol su Fiat 500L	▸ 2013: estensione nell'area operativa regionale EMEA del sistema Voice Control ad altre funzionalità di intrattenimento e navigazione
		Disponibile la funzione vivavoce su tutti i nuovi modelli Introdotto il dispositivo Uconnect Access su Ram 1500 con tecnologia avanzata di riconoscimento vocale cloud-based per la gestione di telefonate, radio, invio messaggi e sistema di navigazione Introdotto il pulsante per l'assistenza e la chiamata di emergenza 911 nei modelli Ram 1500 e Heavy Duty, SRT Viper e Jeep Grand Cherokee	▸ 2013: introduzione, nell'area operativa regionale NAFTA, di nuove funzionalità di connettività per migliorare i servizi di navigazione e comunicazione
	▸ Fornire ai clienti informazioni sul ruolo della manutenzione per la sicurezza dei veicoli	Proseguiti i controlli di sicurezza tramite i programmi *Summer* e *Winter Check-Up*, le offerte speciali sull'acquisto dei pezzi di ricambio che incidono sulla sicurezza del veicolo e offerti 6 mesi di assistenza stradale gratuita in tutta Europa; estesi i programmi su ulteriori mercati europei (Austria, Portogallo, Repubblica Ceca, Slovacchia, Spagna, Francia, Germania e Regno Unito per i marchi: Fiat, Alfa Romeo, Fiat Professional, Abarth, Jeep, Chrysler, Dodge)	▸ 2013: proseguimento del programma
		Inseriti paragrafi specifici sulla sicurezza nel libretto d'uso e manutenzione di Fiat 500, 500L, Viaggio, Punto Abarth, Qubo e Fiorino, oltre a Fiat Panda, Punto, Freemont, Alfa Romeo MiTo e Lancia Ypsilon	▸ 2013: proseguimento del programma
		Disponibile il sito www.genuineparts.fiatgroup.com in diversi mercati europei (Grecia, Francia, Spagna, Italia) per offrire ai clienti ulteriori informazioni sul ruolo della manutenzione per la sicurezza del veicolo *(vedere pagine 216-217)*	

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Miglioramento degli standard di sicurezza per la protezione dei passeggeri del veicolo, dei bambini e dei pedoni tramite soluzioni architettoniche avanzate	5 stelle Euro NCAP ottenute da Fiat 500L con punteggio totale pari a 83/100 (94% per la protezione degli adulti, 78% per la protezione dei bambini, 65% per la protezione dei pedoni e 71% per i sistemi di assistenza per la sicurezza)	▸ 2013: mantenimento di alti punteggi nei rating di sicurezza nei mercati rilevanti (Euro NCAP, US NHTSA, IIHS Top Safety Pick)
		5 stelle US NHTSA NCAP ottenute da: Chrysler 300, Dodge Charger, Dodge Challenger e nuova Dodge Dart	
		Nominata la nuova Dodge Dart Top Safety Pick dall'IIHS; in totale 12 veicoli Chrysler Group si sono aggiudicati il Top Safety Pick nel 2013	
		Migliorati i rating di sicurezza per Fiat 500 e Ram 1500 raggiungendo le 4 stelle US NHTSA	
		5 stelle Cina NCAP ottenute da Fiat Viaggio	
		Disponibile il seggiolino innovativo per bambini su Fiat 500L	▸ 2013: ulteriore evoluzione dei sistemi di sicurezza per bambini nei modelli nuovi e in quelli attuali
		Introdotta la struttura frontale omogenea ad assorbimento di energia su Fiat 500L	▸ 2013: ulteriore evoluzione dell'architettura della struttura frontale
		Applicata alla nuova Fiat 500L l'avanzata architettura cofano del Gruppo	▸ 2013: estensione dell'avanzata architettura cofano del Gruppo a ulteriori modelli
	▸ Simulazione di incidenti con dati in tempo reale per ottimizzare la sicurezza dei veicoli	Effettuate simulazioni e analisi di 30 incidenti veri	▸ 2013: simulazioni e analisi di 30 ulteriori incidenti veri
	▸ Ampliamento dell'offerta di sistemi di sicurezza preventiva, attiva e passiva a ulteriori modelli e introduzione di nuove funzionalità Offerta di una gamma di sistemi di assistenza alla guida: ‣ sistema di frenata automatica d'emergenza AEB Urban (Autonomous Emergency Braking)[1] ‣ Controllo adattativo della velocità (ACC, Adaptive Cruise Control) ‣ Sistema di avvertimento cambio corsia (LDW, Lane Departure Warning) ‣ Blind Spot Monitoring (BSM) ‣ Rear Cross Path Detection ‣ Telecamera posteriore ‣ Controllo attivo dei fari (AFS, Adaptive Front-lighting System) ‣ Controllo della velocità ‣ Abbaglianti automatici ‣ comandi cambio al volante ‣ sistema di frenata automatica d'emergenza AEB Inter-Urban ‣ Sistema di controllo dell'attenzione ‣ Sistema di riconoscimento cartelli stradali ‣ Freno automatico avanzato	Disponibile il sistema AEB Urban su Fiat Panda Introdotto il dispositivo di controllo della velocità e il sistema AEB Urban su Fiat 500L	▸ 2014: estensione dei sistemi AEB Urban e di controllo della velocità a ulteriori modelli e introduzione di: ‣ Sistema AEB Inter-Urban per velocità fino a 72 km/h ‣ Sistema di riconoscimento dei cartelli stradali ‣ Sistema di controllo dell'attenzione ‣ Freno automatico avanzato ‣ Proiettori con tecnologia LED avanzata
		BSM (Blind Spot Monitoring), Rear Cross Path Detection, supporto alla frenata in condizioni di pioggia e cinture di sicurezza auto-adattive con limitazione del carico per i sedili anteriori estesi a Dodge Dart	▸ 2013: introduzione di una gamma di nuove funzionalità di sicurezza attiva
		Abbaglianti automatici e sistema di frenata Ready Alert estesi a Dodge Dart e ai pickup Ram	
		Airbag laterali su sedile posteriore, sistema di controllo adattivo apertura airbag su sedile conducente e airbag laterali altezza ginocchio su lato passeggero introdotti su Dodge Dart	
		Sistema attivo di rilevamento pedoni introdotto su Chrysler 300 e Town & Country, Dodge Journey e Grand Caravan	
		Introdotto sistema di comando del cambio al volante su Chrysler 300, Dodge Charger e Challenger	
	▸ Sviluppo di nuovi sistemi di sicurezza per veicoli elettrici	Introdotti sistemi di sicurezza specifici per veicoli elettrici, tra i quali: ‣ disattivazione dell'alto voltaggio in caso di impatto ‣ rilevazione pedoni ‣ disconnessione dei sistemi ad alto voltaggio in fase di assistenza su componenti ad alto voltaggio ‣ selezione automatica della modalità di parcheggio ‣ sistema di controllo veicolo nella marcia in discesa	

(vedere pagine 208-214)

[1] Il sistema di attenuazione delle collisioni a bassa velocità (low collision mitigation) è stato rinominato sistema Autonomous Emergency Braking (AEB) Urban per allinearsi alla nomenclatura utilizzata da Euro NCAP

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi di lusso e sportivi - Maserati	▸ Offerta di una gamma di sistemi di assistenza alla guida: ▸ Vehicle Dynamic Control (VDC) di ultima generazione ▸ Skyhook - sospensioni a controllo attivo dello smorzamento ▸ proiettori anteriori adattivi e fari allo xeno (AFX) ▸ Brake Prefill ▸ protezioni attive antiribaltamento ▸ Adaptive Cruise Control (ACC) ▸ sistema Blind Spot Monitoring (BSM)	Introdotti i sistemi AFX e Brake Prefill nella nuova Maserati Quattroporte Disponibile controllo vocale nella nuova Maserati Quattroporte	▸ 2013: estensione del controllo vocale a tutti i nuovi modelli
Marchi di lusso e sportivi - Ferrari	▸ Trasferimento di tecnologia dall'esperienza in Formula 1 alle vetture stradali, in termini di sistemi veicolo e controllo dinamica	Introdotti su F12 i seguenti dispositivi: ▸ ESC 8.0 Premium ▸ stima avanzata dell'aderenza e sistema E-Diff ▸ nuova doppia bobina di accensione e unità di controllo motore (ECU) di generazione 3.0, con riduzione dei tempi di risposta pari al 75%	▸ 2013: proseguimento del trasferimento tecnologico
	▸ Progetti di ricerca in collaborazione con giovani laureati o laureandi per l'evoluzione dell'interfaccia uomo-macchina	Rilevamento in tempo reale dei dati biometrici del guidatore *(vedere pagina 213)*	▸ 2013: rilevamento in tempo reale dei dati biometrici del guidatore

Impegno: Continuare a migliorare la qualità dell'aria all'interno dell'abitacolo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Centro Ricerche Fiat	▸ Minimizzazione delle emissioni di Composti Organici Volatili (COV) all'interno dell'abitacolo	Proseguita la verifica degli obiettivi COV fissati per l'intera gamma di veicoli di Fiat Group Automobiles Avviata collaborazione con l'Istituto scientifico italiano Maugeri per rivedere i valori di soglia/obiettivo sulla base degli sviluppi normativi in materia	▸ 2013: analisi e sperimentazione di nuove tecnologie per misurare i COV nei componenti ▸ 2013: definizione dei valori di soglia/obiettivo per la qualità dell'aria nell'abitacolo con il supporto dell'Istituto italiano Maugeri

Impegno: Promuovere l'innovazione per integrare i sistemi di sicurezza attiva/passiva con tecnologie di infomobilità

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Centro Ricerche Fiat	▸ Sviluppo di applicazioni wirless V2X (veicolo-veicolo e veicolo-infrastruttura) per migliorare la sicurezza stradale	Testata l'interoperabilità di un veicolo dotato di sistema V2X presso una stazione sperimentale condivisa OEM nei Paesi Bassi nell'ambito del progetto europeo *DRIVE C2X* Ultimato il primo sito di sperimentazione italiano per le tecnologie C2X (sull'autostrada A22 nell'area della città di Trento e zone limitrofe) nell'ambito del progetto europeo *DRIVE C2X* Predisposte per la sperimentazione su strada 8 vetture dotate di tecnologie V2X	▸ 2013: valutazione delle applicazioni V2X su strada, presso il sito di sperimentazione sulla A22
		Presentato al congresso mondiale ITS 2012, nello stand iCar, il veicolo dimostrativo FIAT HeERO che integra la funzione eCall per le chiamate di emergenza nei Paesi dell'Unione Europea (sviluppato nel sito sperimentale di Varese) Conclusa l'attività per il sistema a bordo veicolo che segnala le aree ad alta incidentalità *(vedere pagine 214-215)*	▸ 2013: sperimentazione del sistema eCall tramite il centro di Gestione Unificata delle Emergenze di Varese *Nota: l'obiettivo risponde alla raccomandazione della Commissione Europea riguardo l'adozione dell' eCall su tutti i nuovi veicoli entro il 2015*

Obiettivo superato
Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
Obiettivo parzialmente raggiunto
Obiettivo posticipato

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Componenti e sistemi di produzione - Magneti Marelli	▸ Miglioramento delle prestazioni di sicurezza stradale tramite l'utilizzo di tecnologie telematiche e dei servizi di infomobilità: ▸ segnalazione dell'avvicinamento del veicolo a cantieri stradali e aree ad alta incidentalità ▸ visualizzazione della segnaletica stradale attraverso sistemi a bordo veicolo	Definita la logica dell'Interfaccia Uomo-Macchina (HMI), con particolare riferimento alle situazioni di avvicinamento ai semafori, in collaborazione con il Centro Ricerche Fiat (CRF) In via di sviluppo i moduli di software V2X per la comunicazione V2X	▸ 2013: sviluppo a Torino delle prime installazioni dimostrative basate sulla comunicazione V2I per la visualizzazione della segnaletica stradale e dei punti ad alta incidentalità attraverso sistemi a bordo veicolo

Fabbriche[1]

Cultura ambientale

Impegno: Diffondere la cultura ambientale all'interno del Gruppo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Formulazione e diffusione delle Linee Guida Ambientali aggiornate	Aggiornate le Linee Guida Ambientali per dare più enfasi all'importanza della gestione delle acque e per integrare la preesistente Politica Ambientale di Chrysler Group	
	▸ Preparazione e distribuzione di un kit formativo per il personale specializzato coinvolto nel Sistema di Gestione Ambientale (SGA)	Distribuito il kit informativo in tutti gli stabilimenti nel mondo (consegnato al 100% dei dipendenti con attività correlate all'ambiente)	
	▸ Aggiornamento della piattaforma intranet di Gruppo per migliorare lo scambio delle migliori pratiche con Chrysler Group	Avviata l'estensione della piattaforma	▸ 2013: ulteriore estensione della piattaforma all'intero Gruppo Fiat

Impegno: Ampliare e consolidare il sistema di gestione dei Key Performance Indicator (KPI) ambientali

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Implementazione di una nuova applicazione IT per raccogliere e gestire i dati di Ambiente, Salute e Sicurezza	Avviato lo sviluppo di una nuova applicazione IT per raccogliere e gestire i dati di Ambiente, Salute e Sicurezza	▸ 2013: disponibile nuovo sistema informativo
		Ampliato il numero di indicatori di performance monitorati e rendicontati, con riferimento ai metalli pesanti	▸ 2013: ulteriore aumento del numero di indicatori di performance monitorati

Impegno: Ottimizzare il Sistema di Gestione Ambientale (SGA) del Gruppo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Estensione della certificazione ISO 14001	136 fabbriche certificate ISO 14001 e 139 certificazioni ottenute, rappresentanti complessivamente più del 99% del fatturato industriale[2] del Gruppo e oltre il 96% dei dipendenti[3] del settore produttivo *(vedere pagina 123)*	▸ 2014: certificazione ISO 14001 per tutti gli stabilimenti operativi nel 2012 nel mondo, in modo da ottenere e mantenere un livello di certificazione degli impianti pari al 100%

[1] Nella sezione Fabbriche, il perimetro dei marchi generalisti comprende gli stabilimenti di assemblaggio e stampaggio di Fiat Group Automobiles e Chrysler Group.
[2] Per fatturato industriale si intende il fatturato attribuito agli stabilimenti controllati direttamente dal Gruppo.
[3] Per dipendenti del settore produzione si intendono quelli coinvolti direttamente o indirettamente nei processi produttivi.

Impegno: Ottimizzare le performance energetiche del Gruppo e promuovere l'utilizzo di fonti rinnovabili

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Implementazione di un sistema di gestione energetica e certificazione degli stabilimenti in conformità allo standard internazionale ISO 50001	Adottato un sistema di gestione energetica in 30 stabilimenti del Gruppo in aggiunta ai 40 che lo avevano adottato negli anni precedenti (pari complessivamente all'81% dei consumi totali di energia del Gruppo Fiat)	▸ 2014: diffusione del sistema di gestione energetica ai principali stabilimenti del Gruppo Fiat (pari circa al 92% del consumo energetico totale) e certificazione ISO 50001 degli stessi stabilimenti
		Ottenuta la certificazione ISO 50001 per 17 stabilimenti del Gruppo, pari al 12% dei consumi totali di energia del Gruppo Fiat	
	▸ Definizione di interventi e tecnologie per la riduzione del **consumo di energia** e delle **emissioni di CO_2** per valori unitari	-16,8% vs 2010, a parità di perimetro, il consumo di energia per veicolo prodotto negli stabilimenti dei marchi generalisti nel mondo (da 7,33 a 6,10 GJ/veicolo); -10,0% vs 2011 (da 6,78 a 6,10 GJ/veicolo)	▸ 2014: fino a -34% vs 2010[1] di energia consumata per unità prodotta negli stabilimenti nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti è pari a -18,3% vs 2010[1]*
		-17,6% vs 2010, a parità di perimetro, le emissioni di CO_2 per veicolo prodotto negli stabilimenti dei marchi generalisti nel mondo (da 0,601 a 0,495 t di CO_2 per veicolo); -8,5% vs 2011 (da 0,541 a 0,495 t di CO_2 per veicolo)	▸ 2014: fino a -33% vs 2009[1] di emissioni di CO_2 per unità prodotta negli stabilimenti nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti prevede una riduzione del 17% vs 2010[1]*
		Proseguito il laboratorio Green factories (riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di CO_2) con focus sul miglioramento delle soluzioni per l'efficienza energetica di riscaldamento, raffreddamento, illuminazione e coibentazione	
	▸ Promozione della generazione e dell'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili	20,5% dell'energia consumata direttamente e indirettamente dal Gruppo (escluso Chrysler Group) generato da fonti rinnovabili (19,0% nel 2011); 9,8% compreso Chrysler Group (9,7% nel 2011)	▸ 2013: mantenimento dei livelli raggiunti negli stabilimenti del Gruppo Fiat, a eccezione di Chrysler Group, che valuterà l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili
	▸ Gestione proattiva dei rischi e delle opportunità derivanti dalle regolamentazioni, attraverso il monitoraggio continuo delle normative in vigore e previste sull'emissions trading nei Paesi in cui il Gruppo opera (ad es. CRC Energy Efficiency Scheme - EU-ETS)	Assicurata la conformità del Gruppo alle normative sull'emissions trading nei Paesi in cui queste sono in vigore (CRC Energy Efficiency Scheme nel Regno Unito, ETS nell'Unione Europea)	▸ 2013 e oltre: mantenimento della conformità con le regole sull'emissions trading nei Paesi in cui sono in vigore
		Partecipano allo schema EU-ETS 2 stabilimenti del Gruppo in Europa (per una generazione di energia totale pari a circa 336.000 GJ all'anno)	
	▸ Applicazione delle migliori tecnologie disponibili per la riduzione del consumo di energia e dell'impatto ambientale negli stabilimenti di nuova realizzazione o in ristrutturazione	Proseguita l'applicazione delle migliori tecnologie disponibili allo stabilimento Teksid di Skoczow (Polonia) con un risparmio energetico del 10% rispetto alle tecnologie utilizzate in precedenza (risparmio annuale superiore a 10.000 GJ)	
		Applicazione delle migliori tecnologie disponibili agli stabilimenti FGA di Changsha (Cina) e Kragujevac (Serbia) attualmente in fase di lancio, che adotteranno tecnologie e soluzioni innovative per ridurre il consumo di energia (-20% circa) rispetto ai livelli degli stabilimenti FGA esistenti nel mondo	▸ 2013: applicazione delle migliori tecnologie disponibili allo stabilimento FGA di Pernambuco (Brasile)
		Applicazione delle migliori tecnologie disponibili al nuovo reparto carrozzeria dello stabilimento di assemblaggio di Chrysler Group di Belvidere (Illinois) e nelle linee di produzione del cambio a 8 marce dello stabilimento Kokomo Transmission (Indiana) di Chrysler Group, con un risparmio energetico pari al 19% rispetto alle tecnologie utilizzate in precedenza (risparmio annuale superiore a 11.000 GJ) *(vedere pagine 124-127)*	▸ 2014: applicazione delle migliori tecnologie disponibili al nuovo reparto carrozzeria e verniciatura dello stabilimento di assemblaggio di Chrysler Group di Sterling Heights (Michigan)

[1] Poiché Chrysler Group LLC è stato costituito a metà del 2009, i target relativi a Chrysler Group utilizzano come riferimento l'anno 2010.

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Miglioramento dell'efficienza energetica nelle costruzioni	Ottenuta la certificazione di Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) da Magneti Marelli Tech Center di Hortolandia (Brasile)	▸ 2013: rilascio certificazione LEED Gold per il Quality Center di Kragujevac (Serbia) ▸ 2014: rilascio certificazione LEED Gold per i nuovi reparti carrozzeria degli stabilimenti di assemblaggio di Belvidere (Illinois) e Sterling Heights (Michigan)

Impegno: Ottimizzare le performance ambientali del Gruppo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Ottimizzazione della gestione delle **acque** in entrata e in uscita in funzione delle caratteristiche del Paese in cui opera lo stabilimento, anche attraverso la diffusione di specifiche linee guida	Diffuse le linee guida per la gestione delle acque in Chrysler Group nel mondo	
		-31,2% vs 2010 del consumo di acqua per veicolo prodotto presso gli stabilimenti dei marchi generalisti nel mondo (da 5,03 a 3,46 m^3/veicolo); -15,6% vs 2011 (da 4,10 a 3,46 m^3/veicolo)	▸ 2014: fino a -40% vs 2009[1] del consumo d'acqua per valori unitari presso gli stabilimenti del Gruppo nel mondo (con obiettivi specifici fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti è pari a -19% vs 2010[1]*
		Proseguita la valutazione del rischio legato alla scarsità di risorse idriche per tutti gli stabilimenti localizzati in aree critiche e l'adozione di misure adeguate per il riutilizzo e il ricircolo delle acque	▸ 2013 e oltre: proseguimento della valutazione del rischio legato alla scarsità di risorse idriche per tutti gli stabilimenti localizzati in aree critiche e adozione di misure adeguate per il riutilizzo e il ricircolo delle acque
		Fissati obiettivi specifici per i livelli di metalli pesanti nelle acque di scarico	▸ 2013: mantenimento ai livelli 2012 del contenuto di metalli pesanti nelle acque di scarico, al di sotto dei limiti previsti dalla normativa, considerando anche la riduzione nei consumi idrici[2]
		Definito l'obiettivo per l'indice di ricircolo delle acque per Chrysler Group	▸ 2013 e oltre: mantenimento dell'indice di ricircolo delle acque per il Gruppo Fiat al di sopra del 95%
		Raggiunto un indice di ricircolo delle acque del 98,8% presso gli stabilimenti del Gruppo Fiat nel mondo	
		Mantenuti al di sotto dei limiti previsti dalle normative locali i livelli di domanda biochimica di ossigeno (BOD), domanda chimica di ossigeno (COD) e solidi sospesi totali (TSS) nelle acque scaricate dagli stabilimenti del Gruppo nel mondo, anche tenuto conto della riduzione nei consumi idrici[2] *(vedere pagine 130-132)*	▸ 2014: mantenimento dei livelli di BOD, di COD e di TSS nelle acque scaricate dagli stabilimenti del Gruppo Fiat nel mondo significativamente al di sotto dei livelli richiesti dalle normative locali, considerando anche la riduzione dei consumi idrici *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate.*

[1] Poiché Chrysler Group LLC è stato costituito a metà del 2009, i target relativi a Chrysler Group e ai marchi generalisti utilizzano come riferimento l'anno 2010.
[2] La progressiva riduzione dei consumi idrici (-15,6% vs 2011) corrisponde a un aumento proporzionale nella concentrazione dei fattori inquinanti. Per questo motivo, l'obiettivo di mantenimento dei livelli attuali è parimenti sfidante.

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Ottimizzazione della gestione dei **rifiuti** in funzione delle caratteristiche del Paese in cui opera lo stabilimento	Formulate e diffuse nel mondo le linee guida per la gestione dei rifiuti	
		72,2% dei rifiuti recuperati negli stabilimenti del Gruppo Fiat nel mondo, con differenti performance nelle diverse aziende (ad es. 96,2% per gli stabilimenti dei marchi generalisti)	▸ 2014: fino al 95% di rifiuti recuperati negli stabilimenti del Gruppo nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate*
		-3,0% vs 2010 i rifiuti generati per veicolo prodotto negli stabilimenti dei marchi generalisti nel mondo (da 212,7 a 206,2 kg/veicolo); -0,5% vs 2011 (da 207,2 a 206,2 kg/veicolo)	▸ 2014: fino a -20% vs 2009[1] di rifiuti prodotti per valori unitari negli stabilimenti del Gruppo nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti è pari a -13% vs 2010[1]*
		-47,5% vs 2010 i rifiuti speciali pericolosi per veicolo prodotto negli stabilimenti dei marchi generalisti nel mondo (da 7,3 a 3,8 kg/veicolo); -15,1% vs 2011 (da 4,5 a 3,8 kg/veicolo) *(vedere pagine 133-134)*	▸ 2014: fino a -30% vs 2009[1] di rifiuti speciali pericolosi prodotti per valori unitari negli stabilimenti del Gruppo nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti è pari a -28% vs 2010[1]*
	▸ Applicazione delle migliori tecnologie disponibili per la riduzione di **Composti Organici Volatili** (COV) negli impianti di verniciatura	-14,3% vs 2010 i livelli di emissioni di COV derivanti dai processi di verniciatura scocche negli impianti dei marchi generalisti nel mondo (da 32,1 a 27,5 g/m^2); -7,7% vs 2011 (da 29,8 a 27,5 g/m^2) *(vedere pagina 128)*	▸ 2014: fino a -50% vs 2009[1] le emissioni di COV per metro quadrato negli stabilimenti del Gruppo nel mondo (con specifici obiettivi fissati per ciascuna azienda) *Nota: i dettagli di ciascuna azienda sono disponibili nella sezione Sostenibilità del sito corporate. L'obiettivo fissato per i marchi generalisti è pari a -6% vs 2010[1]*
	▸ Limitazione del **rumore** esterno prodotto dagli stabilimenti	Diffuse le linee guida per la gestione del rumore negli stabilimenti Chrysler Group *(vedere pagina 129)*	
	▸ Formulazione delle Linee Guida per conoscere e salvaguardare le specie protette e la **biodiversità**	Conclusa in tutti gli stabilimenti interessati l'analisi preliminare all'applicazione della metodologia Fiat Group Biodiversity Value Index (FGBVI)	▸ 2013: consolidamento della metodologia del Gruppo Fiat e definizione del piano per l'applicazione della FGBVI
		Definita la metodologia di screening per la biodiversità	
		Perfezionata la metodologia FGBVI tramite l'applicazione delle Linee Guida sulla biodiversità negli stabilimenti di Verrone (Italia) e Kragujevac (Serbia) *(vedere pagine 135-137)*	
	▸ Riduzione dell'utilizzo di **sostanze nocive per lo strato di ozono** (Ozone Depleting Substances - ODS) e di altre **sostanze di particolare rilevanza** per la salute e l'ambiente (SPR) negli stabilimenti del Gruppo nel mondo	Definite azioni specifiche per ridurre l'utilizzo delle sostanze SPR	▸ 2013: impostazione di obiettivi specifici per alcune sostanze SPR
		-20,8% vs 2010 di macchinari contenenti ODS negli stabilimenti del Gruppo nel mondo[2]; -18,2% vs 2011 *(vedere pagine 128-129)*	▸ 2014: eliminazione delle sostanze ODS dai macchinari negli stabilimenti del Gruppo nel mondo, escluso Chrysler Group che si impegna a eliminarle in occasione della progressiva sostituzione dei macchinari
	▸ Conformità alle normative internazionali (ad es. REACH, TRA) sull'uso di sostanze potenzialmente pericolose nei processi produttivi	Mantenuta conformità con le normative REACH e TRA in ciascuno dei Paesi di applicazione	▸ 2013 e oltre: mantenimento della conformità con le normative REACH e TRA

[1] Poiché Chrysler Group LLC è stato costituito a metà del 2009, i target relativi a Chrysler Group utilizzano come riferimento l'anno 2010.
[2] Il risultato non include Chrysler Group poiché il suo inventario è stato ultimato nel 2012 e non esistono dunque dati confrontabili per il 2011.

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Logistica

Impatto ambientale

Impegno: Ridurre l'impatto ambientale dei processi logistici

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Formulazione e diffusione dei Green Logistics principles	Adattati ed estesi a Chrysler Group i Green Logistics principles del Gruppo Fiat	
	▸ Definizione di un set di Key Performance Indicator (KPI) ambientali standard	Estesi i KPI ambientali con l'adozione di un set comune per tutto il Gruppo, classificati come raggruppabili o specifici per le differenti aree operative regionali	▸ 2013: studio congiunto per una ulteriore estensione dei KPI ambientali
		Definiti gli obiettivi per tutte le società del Gruppo in Europa	▸ 2014: estensione del processo di monitoraggio per tutte le società del Gruppo nel mondo (perimetro 2011) ▸ 2015: definizione degli obiettivi per tutte le società del Gruppo nel mondo (perimetro 2011)
	▸ Integrazione di un sistema di indicatori di performance di sostenibilità per la logistica di Chrysler Group e per i trasportatori nell'ambito delle iniziative di logistica e dei risultati di audit WCM		▸ 2013: implementazione delle iniziative logistiche/ ambientali per raggiungere gli obiettivi e i risultati degli audit WCM negli stabilimenti
	▸ Promozione e sviluppo di un sistema di rendicontazione delle emissioni per coinvolgere i provider logistici nelle problematiche relative alla CO_2		▸ 2013: promozione della partecipazione di 3 selezionati provider logistici, al programma *Carbon Disclosure Project Supply Chain* per coinvolgerli nelle problematiche relative alla CO_2
	▸ Incremento dell'uso di mezzi di trasporto a ridotte emissioni (INBOUND)	Avviato il monitoraggio periodico degli standard di emissione dei mezzi nei trasporti non gestiti direttamente dal Gruppo nell'area operativa regionale EMEA; coinvolti 7 fornitori di servizi logistici	▸ 2013: proseguimento del monitoraggio degli standard di emissione dei mezzi nei trasporti non gestiti direttamente dal Gruppo attraverso questionari di autovalutazione forniti da Fiat Group Purchasing
		Avviata la misurazione delle emissioni di CO_2 per i trasporti inbound di Chrysler Group	▸ 2013: monitoraggio dell'impatto ambientale dei trasportatori e delle iniziative attuate nell'area operativa regionale NAFTA, completamento del lancio delle iniziative in Messico; proseguimento delle riduzioni di CO_2 per unità prodotta
		Introdotte clausole contrattuali che limitano l'accesso negli stabilimenti ai soli mezzi di trasporto a ridotte emissioni, nei contratti rinnovati o siglati ex novo dal Gruppo (cinque nel 2012) per i trasporti gestiti direttamente dai segmenti operativi (esclusa Chrysler Group) nell'area operativa regionale EMEA	▸ 2013: proseguimento dell'introduzione delle clausole nei contratti per i trasporti gestiti direttamente dal Gruppo (esclusa Chrysler Group)
	▸ Utilizzo di soluzioni intermodali (INBOUND/OUTBOUND)	-58.000 ton di CO_2 vs 2008 (a parità di volumi trasportati su strada) ottenute grazie all'ulteriore estensione dell'utilizzo del trasporto ferroviario (riduzione outbound pari a 14.316 ton di CO_2; riduzione inbound pari a 320 ton di CO_2)	▸ 2013: -61.500 ton di CO_2 vs 2008 grazie al ricorso al trasporto ferroviario per la distribuzione dei veicoli, rispetto al trasporto di volumi equivalenti su gomma ▸ 2013: aumento del 10% nell'utilizzo di trasporti intermodali vs 2012 nell'area operativa regionale NAFTA (-3.116 ton di CO_2)
	▸ Saturazione dei mezzi di trasporto (INBOUND)	-10.350 ton di emissioni di CO_2 vs le precedenti modalità di trasporto ottenute grazie all'aumentato utilizzo di soluzioni per la saturazione dei mezzi di trasporto (ad es. *Progetto Cambio Resa*, ecc.) presso Fiat Group Automobiles, Fiat Powertrain e Magneti Marelli in Europa	▸ 2013: ulteriore espansione dei processi per il risparmio di emissioni di CO_2, tramite soluzioni per la saturazione dei mezzi di trasporto nelle aree operative regionali EMEA e NAFTA
		-18.563 ton di emissioni di CO_2, pari a -6% circa vs 2012 ottenute ottimizzando l'efficienza dei mezzi di trasporto (ad es. riorganizzazione delle rotte) in tutta la rete di trasporti dell'area geografica operativa NAFTA	

(vedere pagine 138-143)

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Fiat Group Automobiles (FGA)	▸ Riduzione dell'utilizzo di materiali di imballo e di protezione: estensione dei progetti per la riduzione del cartone (INBOUND)	-6% vs 2010 degli imballi di cartone a perdere dei componenti per vettura (da 6,0 a 5,67 kg/veicolo) negli stabilimenti europei	▸ 2013: -2,4% vs 2012 degli imballi di cartone a perdere dei componenti per vettura (da 5,67 a 5,5 kg/veicolo) negli stabilimenti europei
			▸ 2013: avvio del monitoraggio dei KPI sull'utilizzo del cartone negli stabilimenti di Tofas, Officine Maserati Grugliasco (OMG) e Fiat Auto Serbia (FAS)
		-54% vs 2010 degli imballi in legno a perdere (da 15,6 a 7,2 kg/m^3) per le spedizioni dall'Italia verso lo stabilimento FIASA in Brasile, gestite tramite il programma *World Material Flow* (WMF)	▸ 2013: -5% vs 2012 degli imballi in legno a perdere (da 7,2 a 6,9 kg/m^3) per le spedizioni dall'Italia verso lo stabilimento FIASA in Brasile gestite tramite il programma *WMF*
		-4,7% (835 ton) vs 2011 degli imballi a perdere e dei materiali protettivi spediti dai magazzini italiani di Fiat Parts & Services (da 14% a 13,5% rispetto al totale di ricambi spediti) *(vedere pagina 143)*	▸ 2013: mantenimento dei livelli 2012 degli imballi a perdere e dei materiali protettivi spediti dai magazzini italiani di Fiat Parts & Services e studio di una possibile estensione dei contenitori riutilizzabili in plastica e metallo
Chrysler Group	▸ Riduzione dell'impatto ambientale dei trasporti per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità attraverso iniziative mirate		▸ 2013: miglioramento continuo dell'efficienza dei trasporti grazie a un aumento del rapporto miglia per gallone (mpg), all'ottimizzazione delle rotte giornaliere e all'applicazione di altri princìpi New Gen 7
			▸ 2013:miglioramento della formazione e delle prestazioni dei trasportatori tramite un maggiore coinvolgimento nelle *Quarterly Carrier Conferences* per rafforzare l'adesione ai princìpi New Gen 7; coinvolgimento di Chrysler Group Transport (CGT) nel *Carrier Roundtable Panel* trimestrale

Processi non produttivi

Impatto ambientale

Impegno: Ridurre i consumi energetici dell'area Information Communication Technology (ICT)

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Introduzione di nuovi hardware a minor impatto ambientale	-917 MWh cumulati vs 2009 (circa 546 ton di CO_2) grazie all'uso di ulteriori alimentatori ad alta efficienza	▸ 2013: -1.118 MWh cumulati vs 2009 (circa 672 ton di CO_2) grazie all'uso di ulteriori alimentatori ad alta efficienza
		Sostituiti ulteriori 11.300 videoterminali con dispositivi a minor impatto ambientale	▸ 2013: sostituzione di ulteriori 5.000 videoterminali con dispositivi a minor impatto ambientale
			▸ 2013: introduzione di elementi di sostenibilità nel capitolato tecnico per i nuovi appalti e per i contratti da rinnovare
	▸ Consolidamento e introduzione di nuovi più efficienti server o implementazione di iniziative per ridurre l'impatto ambientale dei server	Sostituiti 267 server, virtualizzati 128 server e creati 362 nuovi server virtuali (-23.042 MWh di consumo energetico e circa 15.050 ton di CO_2 vs 2010)	▸ 2013: ulteriore sostituzione e/o virtualizzazione dei server
		Completata la sostituzione dei server nell'area operativa regionale EMEA	▸ 2014: completamento dell'attività di sostituzione dei server
Chrysler Group	▸ Riduzione dell'energia consumata dai PC tramite lo spegnimento automatico alla sera dei PC non in uso	-483 MWh l'energia consumata vs 2010 (circa 364 ton di CO_2) tramite lo spegnimento automatico alla sera dei PC aziendali non in uso *(vedere pagine 146-147)*	▸ 2013: proseguimento del programma per coprire il maggior numero possibile di PC

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Risorse umane

Pari opportunità e diversità

Impegno: Promuovere percorsi interni di sviluppo professionale

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Sviluppo di un programma di job posting interno per impiegati, operai e professional	Disponibili programmi di job posting interno per i dipendenti di Chrysler Group (Stati Uniti, Canada), Fiat Group Automobiles (Brasile), Magneti Marelli (Italia), Comau (Stati Uniti, Messico, Argentina, Cina) e Fiat Services (Italia, Belgio, Germania, Austria, Polonia): ▸ accessibili a circa 27.000 impiegati e 18.500 operai ▸ 564 posizioni gestite e 12.489 candidature interne ricevute *(vedere pagine 154, 163)*	▸ 2013: proseguimento dell'implementazione del programma di job posting nelle diverse aree operative regionali, in accordo con requisiti e vincoli locali

Impegno: Promuovere la diversità e le pratiche di non-discriminazione

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Progettazione di un corso mirato a promuovere un ambiente di lavoro ispirato ai più alti princìpi e ai diritti fondamentali sul lavoro	Aggiornato corso online sulla non discriminazione sul luogo di lavoro in accordo con i requisiti locali ed esteso a tutti i professional Fiat nel mondo[1], in aggiunta ai 9.900 professional (Italia) e ai dirigenti nel mondo (circa 1.230) che avevano preso parte al corso rispettivamente nel 2011 e 2010 Aggiornato corso online R.E.S.P.E.C.T. ed erogato a 11.670 impiegati di Chrysler Group (17,1% del totale dei dipendenti Chrysler Group) Esteso corso sulla Corporate Governance di Fiat S.p.A. a tutti i professional Fiat nel mondo[2] e lanciato il corso Integrity per 17.000 dipendenti Chrysler Group nel mondo (complessivamente rappresentativi del 16,7% dei dipendenti totali del Gruppo) *(vedere pagine 67, 160)*	
	▸ Promozione di opportunità di lavoro per categorie poco rappresentate	Aumentato per un numero pari a 661 il numero di candidati diversamente abili assunti in accordo con requisiti e vincoli locali Progettata una nuova iniziativa di formazione per neoassunti diversamente abili ed erogata a 23 dipendenti nella fase iniziale del loro impiego presso lo stabilimento Fiat Group Automobiles di Atessa (Chieti)	▸ 2013: ulteriore incremento dei candidati diversamente abili assunti per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali ▸ 2013: estensione della nuova iniziativa di formazione per neoassunti ad altri stabilimenti del Gruppo in Europa, in accordo con gli scenari di mercato e i piani di inserimento ▸ 2013: promozione dell'occupazione femminile nelle tipologie di lavoro che hanno notoriamente bassa rappresentanza femminile (ad es. Engineering, Supply Chain, Manufacturing) tramite azioni concrete e misurabili finalizzate alla selezione di candidati donna nelle aree operative regionali, in accordo con requisiti e vincoli locali ▸ 2013: inclusione di candidati provenienti da categorie poco rappresentate nei processi di identificazione dei talenti per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali

[1] Per motivi tecnici, l'1,8% dei professional del Gruppo (circa 330 dipendenti Ferrari nel mondo e Fiat Group Automobiles nell'area regionale operativa APAC) ha avuto accesso al corso di non-discriminazione a partire da inizio marzo 2013.
[2] Per motivi tecnici, il 6,0% dei professional del Gruppo (circa 1.130 dipendenti Ferrari nel mondo, società appartenenti al Gruppo in Francia, e Fiat Group Automobiles nell'area regionale operativa APAC) ha avuto accesso al corso di Corporate Governance di Fiat S.p.A. a partire da inizio marzo 2013.

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Monitoraggio a livello globale dell'applicazione dei principi di pari opportunità relativamente a: assunzione, livelli retributivi, gestione del piano di merito annuale, valutazione della performance e della leadership, avanzamenti di carriera, cessazione e pensionamento	Analizzati i risultati del processo di monitoraggio per professional e dirigenti e implementate le azioni correttive ove necessario	▸ 2013: continuazione dell'analisi dei risultati del processo di monitoraggio a livello globale per professional e dirigenti e implementazione di azioni correttive ove necessario
		Identificate 74 università partner in tutto il mondo per avere accesso a candidaure provenienti da categorie poco rappresentate per stage o posizioni d'ingresso	▸ 2013: lancio di iniziative per le assunzioni di candidati di categorie poco rappresentate per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali e in base alle esigenze di nuovo personale
		Monitorati i processi di selezione del personale a livello locale/di Paese per garantire performance di Equal Opportunity Employer (EOE), (ad es. Fiat Group Automobiles in Italia, le persone di nazionalità non italiana rappresentano il 29% delle nuove posizioni di stage, il 14% dei neoassunti laureati e il 15% dei neoassunti esperienziati) *(vedere pagina 166)*	▸ 2013: continuazione del monitoraggio dei processi di selezione del personale a livello locale/di Paese per garantire performance di EOE
	▸ Supporto lungo tutto il ciclo di vita lavorativa tenendo conto di fattori quali il genere e l'età	Lanciate nuove iniziative di formazione finalizzate alla preparazione per la seconda parte del percorso professionale e per il pensionamento in Fiat Group Automobiles e Fiat Capital in Francia (coinvolti circa 30 dipendenti dai 45 anni e oltre) *(vedere pagina 171)*	▸ 2013: continuazione dell'offerta di iniziative a sostegno della transizione dall'impiego al pensionamento per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali
		Proseguita l'offerta di strumenti online per la pianificazione del pensionamento (sistemi di calcolo della pensione, valutazione di diversi scenari ipotetici, guide per la pianificazione e checklist), ai dipendenti di Chrysler Group negli Stati Uniti (pari a circa il 32% dei dipendenti di Chrysler Group negli Stati Uniti)	

Bilanciamento tra lavoro e vita privata

Impegno: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Promozione di iniziative per la conciliazione tra lavoro e vita privata	Proseguite le iniziative avviate nel 2011 a favore del bilanciamento tra lavoro e vita privata e implementate nuove iniziative: ▸ sessioni di orientamento con informazioni sulle soluzioni per il bilanciamento tra lavoro e vita privata e iniziative informative disponibili per tutti i neoassunti di Chrysler Group negli Stati Uniti e in Canada (coinvolti oltre 1.350 dipendenti) ▸ sessioni trimestrali informative quali Lunch&Learn, incontri con esperti, seminari online e altri eventi focalizzati sul benessere e varie tematiche di bilanciamento lavoro-vita privata (ad es. assistenza agli anziani, indennità di pensione) realizzati presso la sede centrale di Chrysler Group con la partecipazione di oltre 3.000 dipendenti ▸ intervento di personale esperto presso il Chrysler Group World Headquarters e Technology Center per sensibilizzare i dipendenti su tematiche quali la depressione, la prevenzione del suicidio e degli atti di bullismo (seguito da oltre 400 dipendenti) ▸ offerta di servizi di assistenza sanitaria gratuita quali consulenze di dietologi e visite oculistiche per i dipendenti di Fiat Group Automobiles (FGA) rispettivamente in Polonia e Germania (disponibile per circa 6.100 dipendenti) ▸ ristrutturato ed ampliato il Mirafiori Club con l'inclusione di un service point che offre pacchetti di viaggi e vacanze per i dipendenti FGA in Italia (disponibile per circa 48.350 dipendenti) *(vedere pagine 171-175)*	▸ 2013: proseguimento dell'implementazione delle iniziative a favore del bilanciamento tra lavoro e vita privata nelle diverse aree operative regionali, in accordo con requisiti e vincoli locali

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat		Avviati programmi di lavoro flessibile in Nord America e America Latina: ‣ lanciata una nuova iniziativa per l'ente Purchasing & Supplier Quality di Chrysler Group che consente agli impiegati di lavorare da casa fino a due giorni al mese (disponibile per circa il 4% dei dipendenti di Chrysler Group nel mondo) ‣ proseguito il programma di lavoro flessibile, disponibile dal 2011, per gli impiegati dello stabilimento di Fiat Group Automobiles di Betim (Brasile), (disponibile per circa il 4,5% dei dipendenti di Fiat Group Automobiles nel mondo) *(vedere pagine 172-173)*	▸ 2013: ulteriore implementazione di programmi di lavoro flessibile (lavoro da casa e altre soluzioni flessibili per facilitare la cura degli anziani e la gestione della famiglia) per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali, e continuazione dei programmi avviati nel 2012
	▸ Supporto a iniziative di volontariato durante l'orario lavorativo	Proseguito il progetto dell'area operativa regionale LATAM che permette ai dipendenti di partecipare a iniziative di volontariato durante l'orario di lavoro a favore di organizzazioni non profit qualificate: ‣ lanciate 4 nuove iniziative ‣ oltre 370 dipendenti coinvolti in iniziative di volontariato (in aggiunta ai 4.700 coinvolti nel 2011) ‣ circa 80 ore di volontariato donate Nuova politica aziendale in materia di volontariato distribuita da Chrysler Group a supporto delle attività benefiche e di servizio pubblico durante il normale orario di lavoro *(vedere pagina 247)*	▸ 2013: ulteriore implementazione di iniziative aziendali di volontariato per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali

Sviluppo del capitale umano

Impegno: Valorizzare le competenze all'interno del Gruppo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Valutazione dei dipendenti attraverso la mappatura delle performance e della leadership	Valutati circa 52.700 dipendenti: 100% dei dirigenti e dei professional e 68% degli impiegati *(vedere pagina 155)*	▸ 2013: proseguimento della valutazione di tutti i dirigenti e i professional e aumento della copertura degli impiegati fino al 70% del totale impiegati del Gruppo

Impegno: Gestire i piani di successione e la mobilità interna

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Implementazione del programma *Talent Review*	A seguito della valutazione di tutti i dirigenti e i professional, 25 *Talent Review* di famiglia professionale/settore/funzione condotte su scala globale e relative a livelli diversi di esperienza per identificare le persone in possesso delle caratteristiche necessarie per ricoprire posizioni chiave nei prossimi 10 anni *(vedere pagina 156)*	▸ 2013: proseguimento del programma *Talent Review*

Sensibilizzazione sui temi di sostenibilità

Impegno: Mantenere la sostenibilità tra gli obiettivi chiave dell'azienda

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Inclusione di obiettivi di sostenibilità nel sistema di remunerazione variabile	Applicazione di obiettivi di sostenibilità al sistema di remunerazione variabile al 100% dei responsabili di progetti inclusi nel Piano di Sostenibilità 2012 di Fiat S.p.A., per i membri del Group Executive Council e gran parte dei secondi livelli degli Amministratori Delegati delle aree operative	▸ 2013: continuazione del processo

Impegno: Migliorare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Definizione di piani di mobilità per migliorare gli spostamenti casa-lavoro da e per alcuni siti, attraverso il maggiore utilizzo del trasporto pubblico, del car pooling, di forme di mobilità alternativa (bicicletta) e miglioramenti alle aree di accesso, sosta e parcheggio	Proseguite e ampliate iniziative per gli spostamenti casa-lavoro da e per il sito Mirafiori di Torino; coinvolti circa 18.000 dipendenti, con un risparmio di emissioni di CO_2 del 4% vs 2011 e dell'8% vs 2010. Completata la valutazione dell'efficacia del piano spostamenti casa-lavoro da e per il sito di Mirafiori Proseguite iniziative di mobilità (car pooling e trasporto pubblico) da e per il sito Maserati di Modena, coinvolti circa 600 dipendenti Promosse iniziative di mobilità (van pooling e bicicletta sicura) presso la sede centrale di Chrysler Group ad Auburn Hills, Michigan (Stati Uniti) disponibili per circa 10.000 dipendenti *(vedere pagina 144)*	

Attrazione, fidelizzazione e coinvolgimento dei dipendenti

Impegno: Attrarre e trattenere i migliori talenti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Realizzazione di un'analisi di clima per monitorare livelli di soddisfazione, bisogni e richieste dei dipendenti	Completata l'analisi di clima (coinvolgimento di un campione rappresentativo del Gruppo composto da 33.800 dipendenti), analizzati i risultati e avviati piani di azione per Magneti Marelli, Fiat Group Automobiles, Fiat Services, Sadi e Teksid *(vedere pagina 163)*	▸ 2014: realizzazione di un'analisi di clima
	▸ Implementazione di piani di incentivazione a lungo termine legati al risultato	Implementati piani di incentivazione a lungo termine legati al risultato per posizioni-chiave dell'organizzazione *(vedere pagina 156)*	▸ 2013: proseguimento dell'implementazione di piani di incentivazione a lungo termine legati al risultato per figure-chiave dell'organizzazione
	▸ Implementazione di programmi mirati per la fidelizzazione dei talenti		▸ 2013: sviluppo e implementazione dei programmi per la fidelizzazione dei talenti per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali

Impegno: Promuovere un processo di miglioramento continuo attraverso la partecipazione e il contributo diretto dei lavoratori

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Sollecitazione di proposte di miglioramento da parte dei lavoratori	Ricevute in media 15 proposte di miglioramento pro-capite nell'ambito del programma WCM *(vedere pagina 121)*	▸ 2013: ricezione di 15 proposte di miglioramento pro-capite

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Formazione e gestione della conoscenza

Impegno: Sviluppare all'interno del Gruppo una cultura orientata al cambiamento continuo

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Ridefinizione del modello e del processo di gestione della formazione per rispondere in modo più efficace e flessibile ai bisogni formativi strategici e tattici coerentemente con le variazioni del contesto economico	Implementata la nuova piattaforma di gestione della formazione a supporto dell'erogazione di corsi online in tutto il mondo	
		Avviata l'identificazione degli utenti e la formazione sulle funzioni del nuovo sistema di gestione della formazione	
		Realizzato il nuovo Training Center Fiat dedicato alla formazione nell'area operativa regionale EMEA[1]: ▸ circa 590 giornate formative per oltre 380 corsi erogati durante l'anno	
		Sviluppata l'architettura, il concetto grafico e la prima fase della gestione dei contenuti per il nuovo sito extranet Virtual Training Center di Fiat	▸ 2013: estensione agli operai dell'accesso al repository aziendale di cataloghi formativi e progetti speciali attraverso l'implementazione del nuovo sito extranet Virtual Training Center di Fiat
		Implementati i programmi formativi manageriali per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali (ad es. sviluppo della leadership, competenze di project management e di formazione)	
	▸ Progettazione di programmi di formazione mirati ad accrescere la consapevolezza delle diverse culture e promuovere la collaborazione tra dipendenti di culture diverse	Proseguite le iniziative di formazione mirate ad accrescere la consapevolezza delle diverse culture, con 7 nuovi corsi e 1 in progettazione, in aggiunta ai 7 corsi già disponibili nel 2011 *(vedere pagine 158-161)*	▸ 2013: proseguimento delle iniziative di formazione mirate ad accrescere la consapevolezza e la comprensione delle diverse culture

Impegno: Promuovere la cultura della sostenibilità e ampliare la conoscenza del Gruppo da parte dei dipendenti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Comunicazione diffusa dell'impegno del Gruppo verso la sostenibilità		▸ 2013: esecuzione di iniziative di sostenibilità in Europa, America Latina e Nord America per illustrare i risultati e gli obiettivi futuri del Gruppo e aumentare la consapevolezza degli stakeholder interni in materia di sostenibilità
	▸ Erogazione del corso online sulla sostenibilità	Aggiornato corso sulla sostenibilità ed erogato a tutti i professional Fiat nel mondo[2] e a circa 16.950 impiegati e lavoratori a contratto di Chrysler Group (circa il 16,7% dei dipendenti del Gruppo nel mondo) *(vedere pagina 160)*	▸ 2013: proseguimento dell'erogazione del corso aggiornato sulla sostenibilità agli impiegati del Gruppo nel mondo
	▸ Erogazione di corsi sulle caratteristiche ecologiche, di sicurezza e tecnologiche dei prodotti del Gruppo	Offerti 43 moduli di formazione online in libera consultazione *(vedere pagina 161)*	

[1] Gli studi di fattibilità per i Training Center nelle aree operative regionali NAFTA, LATAM e APAC sono stati sospesi alla luce di un riallineamento interno delle priorità.
[2] Per motivi tecnici, l'1,8% dei professional del Gruppo (circa 330 dipendenti Ferrari nel mondo e Fiat Group Automobiles nell'area operativa regionale APAC) ha avutoaccesso al corso sulla sostenibilità a partire da marzo 2013.

Salute e sicurezza sul lavoro

Impegno: Formulare e diffondere le Linee Guida Salute e Sicurezza

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Revisione delle attuali Linee Guida Salute e Sicurezza	Modificate le Linee Guida Salute e Sicurezza per evidenziare l'importanza di tematiche quali la gestione dello stress, l'incolumità del personale e l'utilizzo in sicurezza di nanomateriali e sostanze pericolose *(vedere pagine 178-180)*	▸ 2013: analisi di possibili ulteriori modifiche in base ai riscontri degli stakeholder

Impegno: Continuare il processo di validazione interna ed esterna del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Estensione della certificazione OHSAS 18001	107 stabilimenti certificati OHSAS 18001, in cui lavorano circa 123.000 dipendenti (71,2% dei dipendenti del Gruppo nel perimetro del 2012)	▸ 2014: certificazione OHSAS 18001 per tutti gli stabilimenti del Gruppo esistenti nel mondo nel 2012, inclusi quelli operanti attraverso joint venture
	▸ Audit di verifica delle modalità di gestione della sicurezza negli stabilimenti	2.410 audit interni (+20% vs 2011) e 66 audit di terza parte effettuati, per un totale di circa 125.000 dipendenti *(vedere pagina 180)*	▸ 2013: mantenimento dell'attuale sistema di audit ed estensione ad altri stabilimenti

Impegno: Prevenire e gestire nuovi fattori di rischio emergenti quali le nanotecnologie

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Partecipazione a gruppi di lavoro per la definizione di regolamentazioni tecniche sulle nanotecnologie e per l'identificazione dell'impatto delle nanotecnologie su salute e sicurezza	Identificato l'impatto delle nanotecnologie e dei nanomateriali su salute e sicurezza Continuata la collaborazione con il Comitato tecnico UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) sulle nanotecnologie Avviata la partecipazione alla tavola rotonda di ACEA (Associazione dei costruttori europei di automobili) sulle nanotecnologie Continuato il dialogo sulle nanotecnologie con gli Investitori Socialmente Responsabili (Socially Responsible Investors - SRI) e altri stakeholder interessati *(vedere pagina 189)*	▸ 2013: aggiornamento continuo dell'analisi sui potenziali impatti delle nanotecnologie e dei nanomateriali su salute e sicurezza, attraverso gruppi di lavoro, ricerche e azioni concrete

Impegno: Ridurre al minimo il rischio ergonomico sul luogo di lavoro, tenendo in considerazione fattori quali l'età e il genere

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Implementazione della metodologia Ergo-Uas nella progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro	Implementata la metodologia Ergo-Uas in tutti gli stabilimenti di carrozzeria in Italia (circa 24.000 dipendenti coinvolti; +14,2% vs 2011)	
	▸ Implementazione della metodologia European Assembly Work-Sheet (EAWS) nella valutazione dei rischi ergonomici delle postazioni di lavoro	Estesa la metodologia EAWS in un'area modello dello stabilimento Tofas di Bursa (Turchia) e allo stabilimento Chrysler Group di Toledo, Ohio (Stati Uniti) *(vedere pagine 186-188)*	▸ 2014: estensione della metodologia EAWS a tutti gli stabilimenti di carrozzeria in Europa *Nota:obiettivo modificato per riflettere variazioni intercorse*

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Continuare a promuovere la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Sviluppo e implementazione di un sistema gestionale informatico per la raccolta, l'analisi, la classificazione e la gestione di azioni preventive e correttive in caso di incidenti, quasi infortuni e comportamenti non sicuri	Esteso il sistema informatico per la gestione dei dati sulla sicurezza a 4 stabilimenti in aggiunta ai 6 che lo avevano già adottato nel 2011 (circa 26.200 dipendenti coinvolti in totale)	▸ 2013: estensione del sistema gestionale informatico a tutti gli stabilimenti del Gruppo nel mondo
	▸ Implementazione di una nuova applicazione IT per raccogliere e gestire i dati di ambiente, salute e sicurezza (inclusi quasi infortuni, comportamenti non sicuri e malattie professionali)	Avviato lo sviluppo di una nuova applicazione IT per raccogliere e gestire i dati di ambiente, salute e sicurezza (inclusi quasi infortuni, comportamenti non sicuri e malattie professionali) *(vedere pagine 182-183)*	▸ 2013: nuovo sistema informativo disponibile
	▸ Sviluppo e implementazione di una piattaforma di formazione globale su salute e sicurezza	Attivata in Italia la nuova piattaforma di formazione sui temi salute e sicurezza	▸ 2013: studio di fattibilità per l'implementazione in altri Paesi della piattaforma di formazione sui temi salute e sicurezza
	▸ Definizione e progressiva implementazione di standard formativi e strumenti informativi per gli specialisti delle tematiche di salute e sicurezza del Gruppo	Standard formativi e strumenti informativi condivisi con gli specialisti delle tematiche di salute e sicurezza del Gruppo nel mondo, in aggiunta agli specialisti italiani precedentemente coinvolti	▸ 2013: mantenimento e aggiornamento degli standard di formazione
		Distribuiti in Italia 16 opuscoli informativi sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro	▸ 2013: aggiornamento degli strumenti informativi in Italia ed estensione ad altri Paesi
	▸ Sviluppo e implementazione del progetto *Top Ten Safety*: 10 iniziative chiave per la salute e la sicurezza	Esteso il progetto *Top Ten Safety* a tutti gli stabilimenti del Gruppo operativi nel mondo nel 2011 (circa 185.200 dipendenti coinvolti, in aggiunta agli oltre 59.000 già coinvolti nel 2011)	▸ 2013: mantenimento e aggiornamento delle iniziative del progetto *Top Ten Safety*
	▸ Erogazione del corso *Salute e Sicurezza in ufficio* per gli impiegati su ergonomia delle postazioni di lavoro, comportamenti in caso d'emergenza, rischio elettrico, rischio da sforzo e corretto utilizzo dei videoterminali	Avviato l'adattamento del corso *Salute e sicurezza in ufficio* per soddisfare le esigenze di 8 ulteriori Paesi e definite le specifiche funzionali per l'erogazione del corso *(vedere pagine 190-191)*	▸ 2013: proseguimento della customizzazione ed estensione del corso online a tutti gli impiegati del mondo
	▸ Continue azioni finalizzate al raggiungimento del risultato di zero incidenti sul lavoro	Ridotto per il sesto anno consecutivo l'Indice di frequenza con 0,22 incidenti ogni 100.000 ore lavorate (-21,4% vs 2011 e -50,0% vs 2010)	▸ 2013: proseguimento delle iniziative finalizzate al raggiungimento del risultato di zero incidenti sul lavoro
		Ridotto per il sesto anno consecutivo l'Indice di gravità con 0,07 giorni di assenza dovuta a incidenti sul lavoro ogni 1.000 ore lavorate (-12,5% vs 2011 e -46,1% vs 2010) *(vedere pagina 183)*	
	▸ Aumento del coinvolgimento dei dipendenti nel processo della prevenzione dei rischi per la sicurezza	Raccolte circa 83.000 proposte di miglioramento nell'ambito del programma WCM	▸ 2013: proseguimento delle iniziative per la prevenzione dei rischi per la sicurezza tramite il coinvolgimento diretto dei dipendenti

Salute e benessere dei dipendenti

Impegno: Promuovere la salute dei dipendenti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Monitoraggio dei livelli di stress lavoro-correlato e definizione di piani di prevenzione	Monitorati i siti considerati più sensibili (22 siti dove lavorano circa 19.000 dipendenti) e implementati corrispondenti piani d'azione *(vedere pagine 188-189)*	▸ 2013: monitoraggio e aggiornamento dei piani d'azione implementati ▸ 2013: valutazione della necessità di nuove iniziative focalizzate su salute mentale e disturbi psicosomatici (es. organizzazione di consulenze esperte, servizi di sostegno psicologico)
	▸ Distribuzione di informative e offerta di supporto medico ai dipendenti per prevenire la diffusione di malattie infettive, promuovere l'igiene personale e aumentare la consapevolezza dei rischi di salute individuali	Distribuite ai dipendenti nel mondo informazioni per la prevenzione dell'influenza stagionale e fornite vaccinazioni contro l'influenza	▸ 2013: proseguimento delle campagne di sensibilizzazione e di altre misure preventive mirate
		Proseguita la campagna di sensibilizzazione sull'infezione da HIV/AIDS presso gli stabilimenti Fiat Group Automobiles in Brasile (circa 19.000 dipendenti e 8.600 dipendenti di fornitori coinvolti)	
		Inaugurato il programma *WELL* attraverso le intranet del Gruppo nel mondo, con suggerimenti e consigli in materia di salute e benessere accessibili a circa 48.300 dipendenti, oltre alla sezione *Tips on Health* già lanciata in Italia nel 2011	
		Eseguiti screening biometrici per misurare i livelli di colesterolo, pressione sanguigna e glucosio a circa 10.400 dipendenti di Chrysler Group (4,8% del totale dei dipendenti del Gruppo e 15,3% dei dipendenti di Chrysler Group), oltre agli 11.500 dipendenti di Chrysler Group che avevano già completato lo screening nel 2011	▸ 2013: aumento della partecipazione a screening biometrici fino al 25% dei dipendenti di Chrysler Group *Nota: obiettivo modificato per riflettere i livelli attesi di adesione ai piani di assistenza sanitaria*
		Completato il programma Health Risk Assessment da circa 9.700 dipendenti di Chrysler Group (4,5% del totale dei dipendenti del Gruppo e 14,2% dei dipendenti di Chrysler Group), oltre ai 9.000 dipendenti di Chrysler Group che avevano già completato l'assessment nel 2011	▸ 2013: aumento della partecipazione al programma Health Risk Assessment fino al 25% dei dipendenti di Chrysler Group *Nota: obiettivo modificato per riflettere i livelli attesi di adesione ai piani di assistenza sanitaria*
	▸ Definizione del *Programma di Promozione della Salute* focalizzato su temi quali tabagismo, alimentazione corretta, controllo del diabete, consapevolezza dei rischi connessi al consumo di droga e alcol, gestione dello stress	Definito il *Programma di Promozione della Salute* in accordo con i princìpi dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), della US Occupational Safety and Health Administration (OSHA), dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), incentrato sui temi quali tabagismo, alimentazione corretta, controllo del diabete, consapevolezza dei rischi connessi al consumo di droga e alcool, gestione dello stress, ecc.; avviato in 13 stabilimenti in Europa e America Latina *(vedere pagine 192-194)*	▸ 2014: progressiva estensione del *Programma di Promozione della Salute* in tutto il mondo

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Promuovere il benessere dei dipendenti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Promuovere il benessere dei dipendenti attraverso programmi finalizzati a: ▸ diffondere una cultura della salute ▸ incoraggiare le persone ad adottare uno stile di vita sano (anche attraverso incentivi economici) ▸ portare a un livello basso i rischi sulla salute di livello medio e alto ▸ incoraggiare un ambiente di lavoro che promuova comportamenti salutari e il coinvolgimento dei dipendenti ▸ monitorare i costi derivanti da una scarsa attenzione alla salute	Proseguito in Brasile il programma *Vivere* con iniziative specifiche quali Run and Walk, Nutrition and Health, Smoking Cessation (indice di abbandono del tabagismo pari al 57%) Proseguito il *Wellness Program* di Chrysler Group, offerto al 100% dei dipendenti nordamericani con iniziative specifiche quali il programma di educazione sul diabete, la giornata della salute e le campagne di sensibilizzazione sul tumore al seno, la serie di incontri con esperti della salute e la conferenza Union Representative Benefit	▸ 2013: proseguimento dei programmi e utilizzo dell'indice di qualità della salute (Health Quality Index - HQI) per monitorare i dipendenti coinvolti nel programma *Vivere* e misurarne lo stile di vita e i fattori di rischio cardiovascolare
		Programmi benessere avviati in Nord America e America Latina con sessioni di educazione alimentare e iniziative mirate all'alimentazione sana per operai e donne in gravidanza, iniziative di fitness e campagne di prevenzione (coinvolto circa il 42% dei dipendenti del Gruppo nel mondo) *(vedere pagine 192-194)*	▸ 2013: ulteriore implementazione dei programmi di benessere in altre aree operative regionali, in accordo con requisiti e vincoli locali
	▸ Formulazione e diffusione di Linee Guida dedicate all'impegno del Gruppo verso il benessere dei suoi dipendenti		▸ 2013: formulazione e diffusione delle Linee Guida per area operativa regionale, in accordo con requisiti e vincoli locali *Nota: obiettivo posticipato al 2013 per riallineamento delle priorità*

Impegno: Facilitare l'accesso ai migliori servizi sanitari

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Costituzione in Italia di un fondo sanitario integrativo per operai e impiegati del Gruppo come previsto dagli accordi stipulati tra Fiat S.p.A. e le organizzazioni sindacali	Ricevuta l'adesione al piano in Italia da parte di 21.762 dipendenti e loro familiari (di cui oltre 16.100 operai e 5.662 impiegati)	▸ 2013: proseguimento di FASIFIAT attraverso il nuovo fondo integrativo FASIF
	▸ Creazione di fondi di assistenza sanitaria su base partecipativa per gli impiegati di Chrysler Group negli Stati Uniti	Ricevuta l'adesione di 5.647 impiegati negli Stati Uniti e loro famiglie per i fondi di assistenza sanitaria su base partecipativa *(vedere pagine 194-196)*	▸ 2013: proseguimento dei fondi di assistenza sanitaria su base partecipativa per gli impiegati

Rete dei concessionari e di assistenza

Formazione

Impegno: Migliorare le competenze della forza vendita e la consapevolezza dei clienti sui contenuti di ecologia e sicurezza dei prodotti

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Progettazione ed erogazione di corsi di formazione specifici	Circa 437.000 ore di formazione erogate alla forza vendita di Fiat Group Automobiles (FGA) nel mondo (pari al 44% delle ore di formazione totali) sui temi dell'ecologia e della sicurezza dei prodotti (di cui 243.000 in EMEA, stabile vs 2011, e 194.000 e in LATAM) Circa 625.500 ore di formazione erogate alla forza vendita di Chrysler Group (+6% vs 2011) sui temi dell'ecologia e della sicurezza dei prodotti (di cui 609.200 in NAFTA; 8.500 in LATAM; 4.000 in EMEA e 3.800 in APAC) *(vedere pagine 219, 221)*	▸ 2013: circa il 50% delle ore di formazione totali alla forza vendita di FGA nel mondo, dedicato ai temi dell'ecologia e della sicurezza dei prodotti ▸ 2013: circa il 25% delle ore di formazione totali alla forza vendita di Chrysler Group nel mondo, dedicato ai temi dell'ecologia e della sicurezza dei prodotti e mantenimento del numero di ore di formazione al livello del 2012

Impegno: Migliorare la capacità dei tecnici della rete di assistenza nella diagnosi, riparazione e manutenzione dei motori ecologici

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Progettazione e ed erogazione di corsi di formazione specifici	Circa 327.000 ore di formazione su temi e contenuti di sostenibilità (pari al 33% delle ore di formazione totali) erogate ai tecnici FGA (di cui 163.000 in EMEA, +5% vs 2011; 159.000 in LATAM e 5.000 in APAC) Circa 509.300 ore di formazione su temi e contenuti di sostenibilità (+16% vs 2011) erogate ai tecnici di Chrysler Group nel mondo (di cui 500.000 in NAFTA; 3.900 in LATAM; 5.100 in EMEA e 300 in APAC) *(vedere pagine 219, 221)*	▸ 2013: circa il 45% delle ore di formazione totali ai tecnici di FGA dedicato alla diagnosi, riparazione e manutenzione dei motori ecologici e alle caratteristiche di sicurezza dei prodotti, e mantenimento del numero totale di ore di formazione al livello del 2012 ▸ 2013: circa il 33% delle ore di formazione totali ai tecnici di Chrysler Group dedicato alla diagnosi, riparazione e manutenzione dei motori ecologici e alle caratteristiche di sicurezza dei prodotti, e mantenimento del numero totale di ore di formazione al livello del 2012

Impegno: Supportare la rete dei concessionari nello sviluppo di competenze per la gestione delle condizioni di mercato

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti area EMEA	▸ Erogazione di *Effect*, programma di formazione manageriale rivolto ai proprietari e ai responsabili delle concessionarie	Continuato il programma di formazione *Effect* con 3 moduli completati (Spagna, Regno Unito e Germania) *(vedere pagine 219-220)*	▸ 2013: aggiornamento del programma di formazione *Effect*, con riferimento agli aspetti di sostenibilità economica delle concessionarie, ed erogazione di tre moduli nel corso dell'anno

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Promuovere processi di vendita responsabile

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti EMEA	▸ Progettazione ed erogazione di corsi di formazione e strumenti di analisi per migliorare l'approccio professionale e la trasparenza dei venditori durante l'intero processo di vendita	Continuato il programma *Shoulder to Shoulder*, ampliato per includere ulteriori contenuti formativi (vendite specifiche, piani finanziari per i clienti, vendite private) *(vedere pagine 219-220, 222)*	▸ 2013: sviluppo e implementazione di servizi di supporto alla vendita legati al monitoraggio e all'evoluzione di specifici Key Performance Indicator (KPI) ▸ 2013: sviluppo del nuovo sistema *e-Product*, strumento di presentazione virtuale via web di supporto alla forza vendita, per aumentare la trasparenza durante la trattativa di vendita, attraverso l'illustrazione delle caratteristiche ecologiche e di sicurezza dei prodotti; installazione dello strumento nei mercati europei (Italia, Francia, Spagna, Regno Unito, Germania, Portogallo, Polonia e Paesi Bassi)

Impegno: Promuovere iniziative di formazione a distanza per facilitare la partecipazione ai corsi riducendo i costi, i tempi e l'impatto ambientale degli spostamentil

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Offerta di formazione online per venditori e personale post vendita	Circa 289.000 ore di formazione online erogate ai venditori (+6% vs 2011) e 88.000 ore erogate al personale post vendita in EMEA (+110% vs 2011). Erogate 920.000 ore di formazione online nel mondo per i venditori e per il personale post vendita (di cui 543.000 in LATAM). Evitati viaggi per 29 milioni chilometri in Europa e America Latina (in Europa, una riduzione di 12 milioni di chilometri di viaggio equivale a circa 1.300 ton di emissioni di CO_2 non emessa) Circa 2,4 milioni di ore di formazione online erogate ai venditori, al personale post vendita e ai tecnici di Chrysler Group in NAFTA. Queste soluzioni formative basate sul web hanno permesso di evitare 89 milioni di chilometri di viaggio in NAFTA, con una riduzione pari a 22.275 ton di emissioni di CO_2 *(vedere pagina 222)*	▸ 2013: +10% di ore di formazione online al personale post vendita nel mondo vs 2012 e ampliamento dell'offerta formativa online attraverso classi virtuali su temi di post vendita
	▸ Miglioramento delle competenze attraverso soluzioni tecnologiche per la formazione a distanza		▸ 2013: introduzione della nuova piattaforma Learning Manageent System compatibile con tablets, cellulari, aule virtuali, ecc. ed erogazione di programmi di formazione

Impatto ambientale

Impegno: Promuovere la responsabilità ambientale della rete dei concessionari e di assistenza

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Formulazione e diffusione di specifiche Linee Guida Ambientali contenenti indicazioni su materiali, impianti e processi gestionali per promuovere la riduzione dell'impatto ambientale della rete dei concessionari	Migliorata la consapevolezza sulle tematiche ambientali nella rete dei concessionari, tramite le Linee Guida Ambientali: installate le piastrelle Active™ nei saloni di 8 concessionari FGA in Europa, per un totale di circa 5.700 metri quadrati, equivalenti a circa 230 alberi (l'installazione di 25 metri quadrati di piastrelle Active™ ha lo stesso effetto di un albero piantato nella concessionaria) Riduzione di 56,5 ton di CO_2 tramite l'uso delle piastrelle di porcellana ecocompatibili Graniti Fiandre (stima basata sul risparmio di emissioni per l'utilizzo di materiali riciclati nelle fasi di trasporto e fornitura)[1] *(vedere pagina 223)*	▸ 2013: installazione delle piastrelle Active™ in 9 ulteriori concessionarie FGA in Europa (per una superficie totale pari a 6.500 metri quadrati, equivalente a circa 260 alberi) ▸ 2013: 1.216 MWh di consumo energetico (circa -461 ton di CO_2) tramite l'introduzione di sistemi di illuminazione LED ad alta efficienza per le insegne esterne delle concessionarie

[1] Le emissioni di CO_2 collegate al trasporto/fornitura di materiali sono calcolate utilizzando come base la banca dati dei fattori di emissione raccomandata da CEFIC - basata su dati DEFRA, IFEU, TRENDS, ADEME, NTM costruiti tramite statistiche e stime ufficiali

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Diffusione nel lungo termine alla rete dei concessionari di una consapevolezza verso le tematiche di sostenibilità attraverso specifiche iniziative	Realizzata, nell'ambito del programma *Dealer Environmentally Conscious Operations* (ECO), una brochure informativa sulle migliori pratiche dei concessionari per incentivare una gestione ecocompatibile Premiate da Chrysler Group 30 concessionari degli Stati Uniti per gli impegni assunti in ambito di riduzione dell'impatto ambientale *(vedere pagina 223)*	▸ 2013: sviluppo di meccanismi per la comunicazione, promozione e diffusione di pratiche sostenibili alle concessionarie

Clienti

Customer experience

Impegno: Migliorare le relazioni e la soddisfazione del cliente

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti	▸ Attuazione di attività di stakeholder engagement per promuovere il dialogo tra l'azienda e i clienti, incoraggiando i loro riscontri e rispondendo adeguatamente alle loro aspettative	Estese le attività di stakeholder engagement ai clienti Fiat Group Automobiles e Chrysler Group in 12 mercati europei (Austria, Belgio, Danimarca, Grecia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Svizzera, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Regno Unito) e in Serbia e in Marocco, in aggiunta ai 4 mercati principali (Italia, Francia, Spagna e Germania) dove le attività sono state realizzate nel corso del 2011 Esteso il progetto Mobile Customer Service alla piattaforma Android; raggiunti circa 182.000 utenti in 15 mercati dell'area operativa regionale EMEA	▸ 2013: consolidamento dei *programmi di Customer Feedback* in 18 mercati dell'Unione Europea ▸ 2013: sviluppo di un nuovo strumento interno online per visualizzare i dati in tempo reale
	▸ Esplorazione dei social media per la fornitura di servizi innovativi e su misura per l'assistenza al cliente	Lanciato un nuovo progetto pilota che offre servizi di assistenza tramite Twitter per i clienti italiani di Fiat e Alfa Romeo. Avviato il processo di *Customer Listening* su social media in altri mercati europei	▸ 2013: estensione del progetto di assistenza clienti tramite social media ad altri brand, mercati e social network
	▸ Miglioramento della customer service experience	Servizio di assistenza il sabato, offerto dall'80% dei concessionari negli Stati Uniti (2.057): +8% vs 2011	▸ 2014: aumento del numero di concessionari nell'area operativa regionale NAFTA che offrono servizio di assistenza prolungato (tarda sera e fine settimana)
		Servizio di assistenza immediata offerto dal 38% dei concessionari negli Stati Uniti (972): +30% vs 2011	▸ 2014: aumento del numero di concessionari nell'area operativa regionale NAFTA che offrono servizio di assistenza immediata
	▸ Sviluppo delle competenze degli operatori dei call center con l'obiettivo di eccellere nel customer service	Erogate 42 ore di formazione per persona (esclusi i neo assunti) agli operatori telefonici del Customer Contact Center di Arese (Milano) che offre supporto per i Paesi europei: +16% vs 2011 Erogate 29 ore di formazione per persona (esclusi i neo assunti) agli operatori telefonici dei Customer Contact Center dell'area operativa regionale NAFTA: +43% vs 2011 Erogate 17 ore di formazione per persona (esclusi i neo assunti) agli operatori telefonici dei Customer Contact Center dell'area operativa regionale LATAM *(vedere pagine 224-228)*	▸ 2013: mantenimento del numero di ore di formazione per persona (esclusi i neo assunti) al livello del 2012 per gli operatori telefonici dei Customer Contact Center delle aree goegrafiche operative EMEA, NAFTA e LATAM
	▸ Lancio di un processo di convergenza per il Customer Care nelle diverse aree operative regionali, per arrivare a un processo standardizzato tramite l'adozione di un nuovo sistema globale che migliori la qualità e l'efficacia dei servizi, nonché la soddisfazione del cliente		▸ 2013: completamento della transizione del mercato indiano, nell'area APAC, verso il nuovo Contact Center, il nuovo processo di assistenza al cliente e il nuovo sistema globale Siebel; definizione della roadmap per il 2014

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Impegno: Assicurare pratiche di vendita e una comunicazione responsabili

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti EMEA	▸ Erogazione di attività formative e formulazione e diffusione di linee guida per la vendita responsabile dei servizi finanziari	Introdotti strumenti specifici sui siti internet di FGA Capital per aiutare i clienti a calcolare le proprie rate in base alle entrate mensili. Completato il progetto in Italia, Grecia, Francia, Spagna e Polonia	▸ 2013: estensione del programma sui siti internet di FGA Capital in Germania, Austria, Portogallo e Paesi Bassi
		Sviluppato un calcolatore finanziario per i Paesi europei (Italia, Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Grecia, Austria e Polonia) che permette di visualizzare e confrontare diverse formule di finanziamento per il cliente	▸ 2013: estensione del calcolatore finanziario a tutti i Paesi europei entro il perimetro di FGA Capital
		Esteso il programma di formazione di FGA Capital sul credito responsabile agli addetti alle vendite dei concessionari in Italia, Grecia, Paesi Bassi, Danimarca, Svizzera, Germania, Spagna e Regno Unito e al personale di FGA Capital	▸ 2013: proseguimento dei programmi di formazione di FGA Capital sul credito responsabile per la forza vendita dei concessionari europei
		(vedere pagine 229-230)	

Fornitori

Sostenibilità nella catena di fornitura

Impegno: Promuovere la cultura della sostenibilità tra i dipendenti che gestiscono le relazioni con i fornitori

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Erogazione di formazione online su corporate governance e sostenibilità	Erogato il corso ai Supplier Quality Engineer (SQE) e ai buyer in Polonia, Brasile, Cina e India (325 dipendenti) e ai SQE e ai buyer di Chrysler Group in Europa, Cina, India e Corea del Sud (circa 45 dipendenti)	▸ 2013: erogazione di un corso formazione su salute e sicurezza per tutti i SQE e i buyer in Italia
	▸ Integrazione nel sistema di remunerazione variabile di obiettivi ambientali e sociali	Proseguita l'applicazione di obiettivi ambientali e sociali al sistema di remunerazione variabile per i SQE manager di Fiat e i loro collaboratori e introdotto il sistema per i SQE manager di Chrysler Group e i loro collaboratori	▸ 2013: proseguimento dell'applicazione di obiettivi ambientali e sociali al sistema di remunerazione variabile per i SQE manager del Gruppo e i loro collaboratori
		(vedere pagina 239)	

Impegno: Promuovere la responsabilità sociale e ambientale tra i fornitori

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Formulazione e diffusione delle Linee Guida di Sostenibilità specifiche per i fornitori	Adottate e condivise all'interno del Gruppo le Linee Guida di Sostenibilità specifiche per i fornitori	
		Introdotte nei nuovi contratti di acquisto del Gruppo Fiat clausole sul rispetto delle Linee Guida di Sostenibilità	▸ 2013: continuazione dell'introduzione di clausole sul rispetto delle Linee Guida di Sostenibilità nei nuovi contratti di acquisto del Gruppo Fiat
	▸ Introduzione di indicatori di performance ambientale e sociale nel processo di valutazione dei fornitori	Introdotti ulteriori indicatori di performance ambientale e sociale nel processo di valutazione dei potenziali fornitori di Chrysler Group, in linea con gli attuali standard di valutazione di Fiat	
		Applicato il sistema di rating sulla sostenibilità ai nuovi contratti di fornitura di Chrysler Group ed esteso il processo ai fornitori di Fiat	
		(vedere pagine 236-237)	

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Distribuzione a fornitori selezionati di un questionario di autovalutazione della propria performance ambientale e sociale	Migliorato e standardizzato il questionario di autovalutazione sulla sostenibilità, basato sul template Fiat	
		Questionario di autovalutazione completato da ulteriori 1.077 fornitori (che rappresentano circa il 55% del fatturato di acquisto) con un punteggio medio di 85/100	▸ 2013: aggiornamento del questionario, per incorporare tematiche concrete in evoluzione, e continua distribuzione, analisi e utilizzo dei dati
	▸ Elaborazione di una mappa del rischio della catena di fornitura per l'identificazione dei fornitori da sottoporre ad audit	Migliorata e adottata all'interno del Gruppo Fiat la mappa del rischio per la catena di fornitura	▸ 2014: sviluppo di una mappa del rischio di secondo livello per individuare e dare priorità ai rischi di natura economica, ambientale e sociale
	▸ Aumento della sensibilizzazione per le questioni correlate alla gestione delle risorse idriche per valutare e affrontare i rischi legati all'acqua nella catena di fornitura		▸ 2013: monitoraggio delle pratiche di gestione dell'acqua nella catena di fornitura, attraverso l'introduzione di domande specifiche nel questionario di autovalutazione
			▸ 2014: avvio di una collaborazione con fornitori selezionati di primo livello (Tier 1) per sviluppare una strategia per la gestione delle risorse idriche
	▸ Svolgimento di audit ambientali e sociali presso i fornitori di tutto il mondo	Svolti 89 audit dei più significativi fornitori Fiat, da parte di Suppliers Quality Engineer interni (42 audit) e di ente terzo (47 audit)	▸ 2013: svolgimento di ulteriori audit dei 70 più significativi fornitori, con almeno 30 audit effettuati da ente terzo e il resto svolto da parte di SQE interni
		Sviluppato un modello standard da utilizzare per eventuali piani d'azione richiesti al fornitore a seguito di audit	
	▸ Sviluppo di strumenti e processi a supporto delle politiche aziendali in materia di minerali che potrebbero essere estratti in aree geografiche soggette a conflitti armati	Sviluppato un modello standard che permette ai fornitori di segnalare le loro fonti di approvvigionamento per quei minerali che potrebbero essere estratti in aree geografiche soggette a conflitti armati	▸ 2013: identificazione dei fornitori coinvolti e implementazione di un modello di rendicontazione per il settore automobilistico per quei minerali che potrebbero essere estratti in aree geografiche soggette a conflitti armati
	▸ Supporto alla sensibilizzazione del fornitore sui temi di sostenibilità	Erogata formazione sul tema delle condizioni di lavoro adeguate a 460 SQE e buyer di Chrysler Group ed estesa a 209 fornitori nel mondo, in aggiunta ai 2.190 già formati nel corso del 2011	▸ 2013: offerta di un corso di formazione sul tema delle condizioni di lavoro adeguate, per i fornitori di secondo livello (Tier 2) di un gruppo selezionato di fornitori di primo livello (Tier 1)
		Erogazione ai fornitori Fiat del corso online sul tema delle condizioni di lavoro adeguate, basato sul corso AIAG (circa 1.600 presenze)	▸ 2013: offerta di formazione su sostenibilità e altre opportunità di apprendimento per i fornitori nella sede centrale di Fiat
		Presentato per la prima volta il premio Supplier Sustainability di Chrysler Group, un riconoscimento per i fornitori che hanno raggiunto livelli di eccellenza nelle loro attività di sostenibilità	▸ 2013: riconoscimenti per i fornitori che raggiungono performance di eccellenza nell'ambito della responsabilità sociale e ambientale
			▸ 2013: coinvolgimento di 60 fornitori selezionati nel programma Carbon Disclosure Project Supply Chain
	▸ Promozione del programma World Class Manufacturing (WCM) presso i fornitori	Coinvolti complessivamente 216 stabilimenti di fornitori nel programma WCM dal 2009 al 2012	▸ 2013: coinvolgimento di 286 stabilimenti di fornitori nel programma WCM

(vedere pagine 237-242)

- Obiettivo superato
- Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- Obiettivo parzialmente raggiunto
- Obiettivo posticipato

Comunità

Comunità locali

Impegno: Promuovere lo sviluppo sociale ed economico delle comunità locali

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti - Fiat Group Automobiles	▸ Continuazione del programma *Árvore da Vida* finalizzato al miglioramento della qualità della vita nella comunità di Jardim Teresópolis (Brasile) attraverso: ▸ attività sociali, sportive ed educative ▸ corsi di formazione ▸ la cooperativa Cooperárvore ▸ il rafforzamento della comunità locale attraverso il coinvolgimento di rappresentanti della comunità locale in reti di relazione dedicate	Oltre 19.000[1] persone hanno beneficiato del programma nel periodo 2004-2012 Circa 8 milioni di euro investiti nel 2012 per i progetti *Árvore da Vida Jardim Teresópolis, Árvore da Vida Capacitação Profissional* e per le partnership sociali e culturali *Árvore da Vida* Circa 580 studenti diplomati hanno beneficiato del progetto *Árvore da Vida Capacitação Profissional* durante il periodo 2006-2012 *(vedere pagine 248-250)*	▸ 2013: continuazione del supporto al programma
Marchi generalisti - Chrysler Group	▸ Supporto all'iniziativa *United Way* finalizzata al miglioramento delle condizioni di vita nelle comunità svantaggiate	Circa 4 milioni di euro devoluti dai dipendenti, oltre al supporto dimostrato per le iniziative *United Way* attraverso la campagna alimentare dell'estate 2012, che ha consentito di servire oltre 100.000 pasti a bambini bisognosi	▸ 2013: continuazione del supporto all'iniziativa *United Way*
	▸ Supporto per le opportunità educative in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) per bambini e loro familiari	Circa 39.000 euro devoluti da The Chrysler Foundation al Michigan Science Center a sostegno di programmi educativi in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) per bambini e loro familiari *(vedere pagine 176, 247)*	

Impegno: Supportare le popolazioni colpite da catastrofi naturali

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Supporto tecnico, economico e umanitario alle popolazioni colpite da catastrofi naturali	Circa 200.000 euro devoluti dal Gruppo e dai suoi dipendenti a supporto delle vittime del terremoto in Emilia Romagna, di cui: ▸ 125.000 euro devoluti alla Croce Rossa Italiana e risultanti dal totale delle donazioni effettuate dai dipendenti e dall'equivalente donato da Fiat S.p.A. ▸ 75.000 euro devoluti da The Chrysler Foundation alla National Italian American Foundation a sostegno della Cooperativa Sociale Nazareno, ubicata in una delle zone colpite dal terremoto 20 Ram pickup e 78.000 euro donati dal brand Ram Truck di Chrysler Group alla Croce Rossa Americana per le attività di aiuto umanitario in seguito ai danni dell'uragano Sandy negli Stati Uniti Donate 4 Fiat Sedici al comune di Vernazza (La Spezia), una delle aree colpite dalle alluvioni *(vedere pagina 253)*	▸ 2013: proseguimento del sostegno finanziario alle organizzazioni non profit attive tra le popolazioni affette da calamità naturali

[1] Il numero totale di beneficiari del programma viene calcolato a fine anno, mentre il valore corrispondente pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità di Fiat S.p.A. del 2011 è stato consolidato al mese di ottobre 2011. L'aumento di partecipanti è stato rilevato nel periodo tra ottobre 2011 e dicembre 2012.

Formazione dei giovani

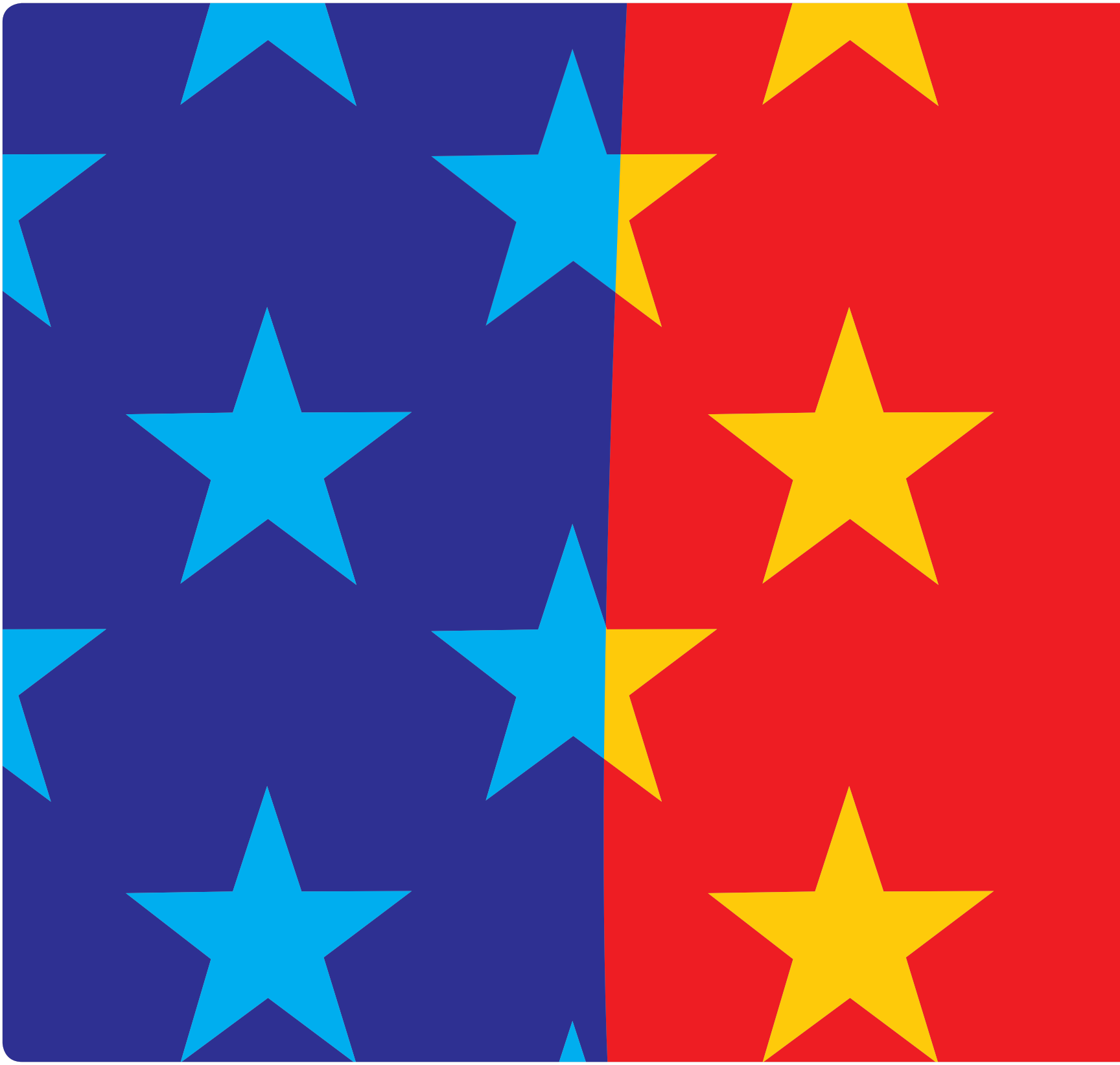
Impegno: Sostenere lo sviluppo professionale dei giovani nella comunità

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Marchi generalisti - Fiat Group Automobiles	▸ Continuazione di *TechPro²*, progetto di formazione tecnica sviluppato in collaborazione con gli Istituti Tecnici Salesiani	Misurati e verificati i risultati e le opportunità del progetto: ‣ circa 3.700 studenti formati ‣ circa 2,2 milioni di ore di formazione erogate ‣ 350 tirocini completati, di cui circa il 39% nei centri post vendita di Fiat Group Automobiles ‣ ampliata la comunicazione tra le sedi di *TechPro²* e le reti post vendita autorizzate per promuovere opportunità di stage ‣ lanciata in Italia un'iniziativa pilota per introdurre un nuovo modulo di formazione da 40 ore sulle competenze per il ruolo di service advisor *(vedere pagine 251-253)*	▸ 2013: continuazione del progetto nel mondo ▸ 2013: erogazione del nuovo modulo di formazione per service advisor in Italia e Polonia
Marchi generalisti - Chrysler Group	▸ Continuazione del supporto al programma *FIRST* Robotics	Proseguito il supporto al programma *FIRST* Robotics per gli studenti delle scuole superiori: ‣ circa 155.000 euro donati ‣ circa 550 studenti coinvolti ‣ 47 dipendenti coinvolti in qualità di tutor ‣ 1.100 ore di sostegno prestate dai tutor durante l'orario di lavoro ‣ implementazione di iniziative per mantenere i contatti con i primi ex allievi di *FIRST* Robotics per potenziali opportunità di tirocinio nel futuro Estesa l'iniziativa di finanziamento per sostenere i programmi *FIRST* Lego League *(vedere pagina 251)*	▸ 2013: continuazione del sostegno all'insieme di iniziative *FIRST* Robotics

Dialogo con gli stakeholder

Impegno: Rafforzare il rapporto con gli stakeholder attraverso il dialogo sulle tematiche di sostenibilità

Perimetro	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat	▸ Esecuzione di iniziative di coinvolgimento di diverse tipologie di stakeholder finalizzate al mantenimento di un dialogo aperto e continuo tramite una pluralità di iniziative concentrate sulla sostenibilità	Identificate le tematiche di sostenibilità materiali del Gruppo, di indirizzo per attività future di stakeholder engagement attraverso un'indagine interna condotta tra diverse funzioni aziendali e tra aree operative regionali Attuate varie iniziative di multi-stakeholder engagement per rispondere alle esigenze della collettività nella zona circostante lo stabilimento riaperto a Kragujevac (Serbia), comprese iniziative in collaborazione con l'Università di Kragujevac, le scuole locali e l'Agenzia nazionale per il lavoro Organizzato un evento di multi-stakeholder engagement per discutere l'impatto ambientale dell'imminente costruzione del nuovo stabilimento di Pernambuco (Brasile), con il coinvolgimento di circa 800 stakeholder Creato un Supplier Sustainability Panel per l'area operativa regionale NAFTA che include rappresentanti di imprese varie per dimensioni, impronta ecologica e settore di attività, con l'obiettivo di affrontare tematiche attuali ed emergenti nell'ambito della sostenibilità Organizzate altre attività per diverse tipologie di stakeholder a livello di stabilimento nelle sedi operative del Gruppo *(vedere pagine 250, 260-263)*	▸ 2013: continuazione delle iniziative di coinvolgimento di diverse tipologie di stakeholder



Dimensione economica

53 | Profilo del Gruppo

64 | Corporate Governance

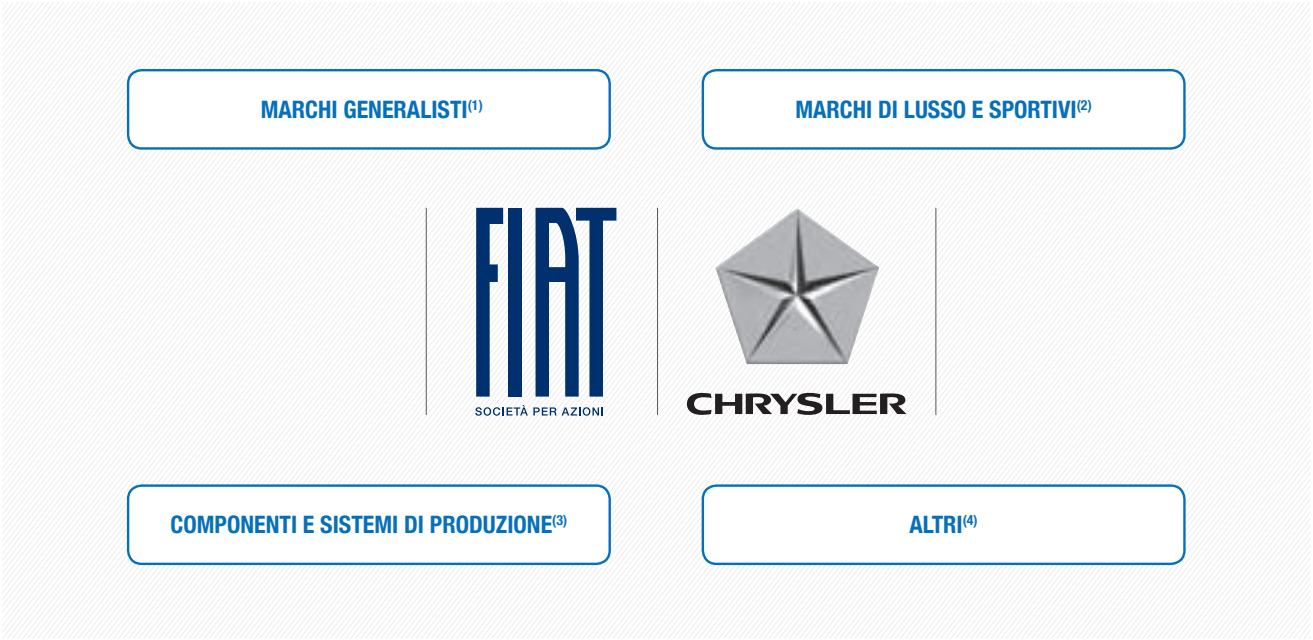
78 | Governance della sostenibilità

83 | Innovazione sostenibile

style
le tratti distinti
linee essenziale
visual gust

Profilo del Gruppo

Il Gruppo Fiat è un Gruppo automobilistico internazionale che progetta, costruisce e vende veicoli di grande diffusione con i marchi generalisti Fiat, Alfa Romeo Lancia, Abarth e Fiat Professional, oltre che automobili di lusso e sportive con i marchi Ferrari e Maserati. L'Azienda ha accresciuto la sua presenza globale grazie all'alleanza con Chrysler Group la cui gamma prodotto include veicoli dei marchi Chrysler, Jeep, Dodge, Ram, SRT e i servizi aftersales di Mopar. Il Gruppo Fiat opera anche nel settore dei componenti con Magneti Marelli e Teksid e nel comparto dei sistemi di produzione con Comau.



In seguito all'acquisizione della quota di maggioranza di Chrysler Group, Fiat S.p.A. ha accelerato il processo di integrazione dei due gruppi è stato accelerato per dar vita a un unico e competitivo produttore a livello globale, dotato di tecnologie tra le più innovative e avanzate oggi esistenti. Nel 2012, il Gruppo si posiziona al settimo posto tra le case automobilistiche mondiali, con oltre quattro milioni di veicoli distribuiti.

GRI
2.2, 2.3, 2.5, 2.9

(1) Include FGA (100%; da gennaio 2013 Fiat Powertrain è stata inclusa in FGA) e Chrysler Group (dal 5 gennaio 2012, la partecipazione di Fiat in Chrysler Group è salita al 58,5%)
(2) Include Ferrari (90%) e Maserati (100%)
(3) Include Magneti Marelli (100%), Comau (100%) e Teksid (84,8%)
(4) Include aziende che operano in pubblicità, comunicazione e servizi

Presenza nel Mondo

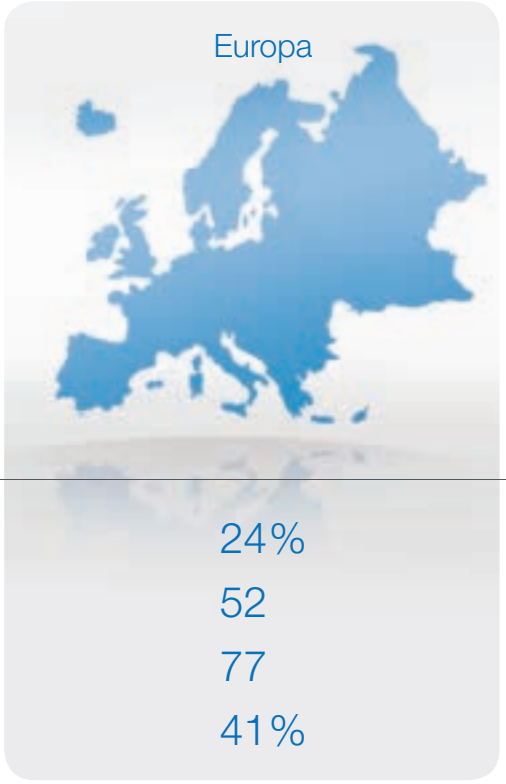
Il Gruppo svolge attività industriali e di servizi finanziari nel settore automotive attaverso società situate in circa 40 Paesi e intrattiene rapporti commerciali in più di 140 Paesi:

Highlights

Gruppo Fiat mondo (milioni di euro)

	2012	2011[1]	2010[2]
Ricavi netti	**83.957**	59.559	35.880
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	**3.814**	2.392	1.112
Utile/(perdita) dell'esercizio	**1.411**	1.651	222
Investimenti in immobilizzazioni materiali e immateriali	**7.534**	5.528	2.864
Spesa in ricerca e sviluppo[3]	**3.295**	2.175	1.284
Disponibilità/(indebitamento) netto delle attività industriali	**(6.545)**	(5.529)	(542)
Dipendenti a fine esercizio (numero)	**214.836**	197.021	137.801

Ulteriori dettagli sono disponibili alle pagine 266-267.



Ricavi per area di destinazione	24%
Centri di ricerca e sviluppo	52
Stabilimenti	77
Dipendenti	41%

GRI

2.3, 2.5, 2.7, 2.8, 2.9

[1] Incluso Chrysler Group da giugno 2011.
[2] Riferito a Continuing Operation.
[3] Include i costi capitalizzati e quelli spesati direttamente a conto economico.

16	77	158	214.836
Marchi	Centri di ricerca e sviluppo	Stabilimenti	Dipendenti

Nord America	America Latina	Resto del mondo
54%	14%	8%
16	5	4
48	19	14
34%	22%	3%

Marchi generalisti

Fiat

Guidata dalla filosofia *Simply More*, il marchio Fiat produce auto che migliorano la vita, create con passione da persone concrete per persone altrettanto concrete. Il simbolo dell'automobile italiana per eccellenza punta a offrire soluzioni semplici ai molteplici bisogni dei suoi clienti. In altre parole, i modelli Fiat sono vetture tecnologicamente all'avanguardia, facili da usare, economiche nell'uso quotidiano e nella gestione lungo il ciclo di vita, ricche di soluzioni innovative e rispettose dell'ambiente, grazie alle basse emissioni inquinanti e di CO_2.
La 500 è una delle migliori espressioni di questa nuova filosofia Fiat e l'introduzione sul mercato, nel 2012, della versione 500L City Lounge rappresenta un'altra pietra miliare nella storia del modello. Perché offre in un'unica vettura la vivibilità di una monovolume, l'efficienza energetica di una vettura compatta, l'impronta estetica e le sensazioni di un piccolo SUV. In più, grazie al nuovo propulsore Turbo TwinAir da 105 CV, la 500L si colloca al top del suo segmento per riduzione di consumi ed emissioni.
Con la sua gamma bi-fuel (metano/benzina), Fiat è il marchio leader in Europa per i veicoli a metano di primo impianto. A ulteriore conferma della sua attenzione all'ambiente, Fiat è stata premiata per la sesta volta consecutiva da JATO Dynamics per aver prodotto nel 2012 le vetture con il livello medio di emissione di CO_2 più basso tra i marchi più venduti in Europa, pari a 119,8 g/km. Per completare il quadro dei nuovi prodotti sostenibili del Gruppo, alla fine di novembre all'Auto Show di Los Angeles è stata presentata la nuova vettura elettrica Fiat 500e, che avrà livelli di consumo in autostrada corrispondenti a 108 miglia per gallone (MPG) esclusivamente con alimentazione elettrica e senza emissioni di scarico. Infine, l'affermazione a livello internazionale del marchio prosegue con il lancio di Fiat Viaggio in Cina, avvenuto a metà 2012, e la diffusione di Fiat Linea in Sud America e in altri mercati emergenti.

Alfa Romeo

L'essenza dell'Alfa Romeo è racchiusa nel suo design e nel suo stile italiano, unico e inconfondibile. Linee fluide ed eleganti richiamano lo spirito sportivo che da sempre caratterizza il brand. La storia del marchio si riflette in ogni vettura e si traduce nel perfetto equilibrio tra emozione, tecnologie all'avanguardia, sicurezza, comfort e autentico piacere di guida. Alfa Romeo oggi vuole essere espressione di agilità ed efficienza grazie alla continua ricerca sui materiali leggeri e alle sofisticate tecnologie motoristiche applicate. Sono queste, infatti, le qualità distintive che hanno fatto apprezzare al pubblico e alla stampa la Giulietta e la MiTo Alfa Romeo. Al Salone dell'Automobile di Parigi del 2012, il marchio ha presentato il raffinato pack Collezione, le opzioni di allestimento Exclusive del pack Sportiva di Giulietta e la nuova MiTo SBK Limited Edition. Nel gennaio 2013, la gamma Giulietta si è arricchita della nuova versione Veloce, disponibile anche con rifiniture bicolore. Infine, nel 2013 verrà lanciata la nuova Alfa Romeo 4C: una coupé compatta, espressione massima dei valori del brand, che combina il fascino di una vera sportiva, la tecnologia da supercar e l'emozione di Alfa Romeo. I punti di forza di questa supercar compatta sono: il rapporto peso potenza, garantito dalla leggerezza dell'esclusiva scocca totalmente in carbonio e dal motore 1750 turbo benzina con blocco in alluminio; la trazione posteriore; l'ultima evoluzione del selettore di guida DNA per il controllo dinamico del veicolo.

Lancia

Una gamma tra le più ampie del panorama internazionale. Una nuova dinastia automobilistica che fonde la passione e l'estetica italiane con l'energia e la sostanza americane. Questo è Lancia. Style, Substance, Attitude, con un tocco di Italian Essence. Le dimensioni, la personalità, le prestazioni tipicamente americane del marchio Chrysler si fondono con l'eleganza, il comfort e l'esclusività di Lancia. Da due culture automobilistiche diverse è nata così una nuova gamma di auto che parte dal segmento B per raggiungere quello dei Large MPV, includendo le categorie delle medie, delle ammiraglie e delle convertibili. Modelli esclusivi, capaci di affascinare il più esigente e raffinato dei clienti.
Compatta, la Ypsilon si rivela grande nel comfort e nei contenuti, offrendo anche ottime performance in termini di riduzione dei consumi e delle emissioni grazie alle tecnologie TwinAir, MultiJet II e Start&Stop. La nuova Thema è la prima

GRI
2.2

www
fiat.com
alfaromeo.com
lancia.com

ammiraglia globale che coniuga l'expertise e la funzionalità delle grandi vetture Chrysler con l'eleganza e la speciale cura dei dettagli che caratterizzano i prodotti italiani. Mentre il Voyager rappresenta l'incontro tra un'icona americana e lo stile italiano, diventando un esclusivo monovolume. In questa vasta gamma si trova sempre testimonianza di quella essenza elegante e raffinata del marchio, che per più di un secolo è stata sinonimo di Lancia.

Fiat Professional

Professionisti al servizio di professionisti. Fiat Professional è il brand di Fiat Group Automobiles dedicato ai veicoli commerciali. Un partner per le imprese, grandi e piccole, che mette a loro disposizione una gamma vastissima, perfetta per lavorare e per soddisfare ogni esigenza di trasporto. I veicoli commerciali di Fiat Professional sono stati progettati per contenere consumi e costi di esercizio, massimizzando la redditività. Ducato, Scudo, Doblò Cargo, Fiorino, Strada e una gamma completa di vetture in versione Van (Bravo, Punto e la Panda 2012) sono il nucleo dell'offerta Fiat Professional, che continua ad avere successi di vendita e riconoscimenti internazionali. Il nuovo Doblò Cargo (Van of the Year 2011) è il veicolo commerciale più versatile del proprio segmento, con più di cinquecento possibili allestimenti ed è il primo e unico veicolo della sua categoria ad abbandonare definitivamente il concetto di *car derived*, offrendo il massimo in termini di adattabilità e opzioni di configurazione per un'ampia tipologia di applicazioni.

Nel corso del 2012, Fiat Professional ha lanciato sul mercato italiano il pickup Fiat Strada, un veicolo commerciale leggero già modello leader nel mercato latino-americano da molti anni. Fiat Professional ha inoltre la più ampia offerta di veicoli Natural Power a doppia alimentazione metano-benzina, segno evidente dell'impegno di Fiat per il rispetto dell'ambiente e la mobilità sostenibile.

Abarth

Da sempre Abarth basa la sua filosofia sui concetti di "empowerment", di elaborazione, di trasformazione di ciò che è ordinario in straordinario. Il marchio Abarth ha colto l'eredità della leggendaria azienda fondata nel 1949 da Karl Abarth, vero e proprio mito del mondo racing, e dal 2007 si occupa della produzione e commercializzazione di vetture sportive da utilizzare nella vita di ogni giorno. La Abarth 500 è una versione "custom" che offre contemporaneamente una maggiore accessibilità e una grande possibilità di personalizzazione ed elaborazione. La gamma 500 si è nel tempo arricchita con le due customizzazioni Abarth 595 "turismo" e Abarth 595 "competizione", due vere e proprie Abarth con elaborazione di serie. Da non dimenticare anche la Abarth Punto con le sue versioni Abarth Punto Super Sport e Abarth Punto Scorpione, in edizione limitata. Il più alto livello di personalizzazione, decisamente "all inclusive", è il mondo delle Abarth Specialties, come la Abarth 695 Tributo Ferrari e la novità del 2012: la Abarth 695 Tributo Maserati.

www

fiatprofessional.com

abarth.it

Chrysler

Grazie a un design inconfondibile, tecnologie e innovazione d'avanguardia, attenzione ai dettagli e un buon rapporto qualità-prezzo, Chrysler ha saputo conquistare i clienti fin dal 1925, anno della sua fondazione.
Nel 2012, sulla Chrysler 300 è stato adottato, il cambio automatico a otto velocità, prima volta in assoluto per una berlina di lusso statunitense. Ciò ha significato offrire innovazione e qualità di elevato livello unite a un design unico e raffinate caratteristiche di grande pregio. La berlina Chrysler 200, ha ispirato l'immagine e l'identità del marchio: importato da Detroit. Nel modello Chrysler 200 Cabrio – con tetto rigido o apribile a comando elettrico – si vive un'esperienza di guida all'aria aperta circondati da dettagli di raffinata cura artigianale. Il minivan Town & Country è elegantemente rifinito con materiali di pregio, è dotato di dispositivi tecnologici per l'intrattenimento e per le soluzioni di carico.
L'offerta di prodotti innovativi continua a confermare Chrysler come marchio leader nella progettazione, nella tecnologia e nel valore. La soddisfazione del marchio Chrysler è da ricercare nel prodotto, più che nel prezzo.

Jeep

Una leggenda da oltre 70 anni, Jeep è il marchio dell'autentico SUV, ai vertici della categoria per versatilità e cura artigianale, pensato per chi è alla ricerca di viaggi straordinari. Il marchio Jeep è da sempre sinonimo di protezione e sicurezza, per affrontare qualsiasi tipo di avventura con serenità ed è un chiaro invito a vivere appieno la vita.
Jeep propone una gamma completa di veicoli, tra cui modelli affermati come Wrangler e Grand Cherokee. Grazie al nuovo propulsore introdotto di recente e agli interni più eleganti e confortevoli, Jeep Wrangler oggi attrae un pubblico ancora più vasto. Più di 70 anni di perfezionamento hanno reso questa ruggente icona americana un veicolo con un seguito impareggiabile e assolutamente entusiasta.
L'icona di punta del marchio, la Jeep Grand Cherokee, è il SUV che ha ricevuto più premi e offre un'impareggiabile combinazione di rifiniture per il comfort su strada e standard eccezionali per il fuori strada.
Per soddisfare la domanda dei consumatori in tutto il mondo, i modelli Jeep sono venduti anche con guida a destra e in versione sia benzina sia diesel.

Dodge

Da quasi cento anni Dodge realizza vetture appassionanti e innovative, che si distinguono per prestazioni e stile. Basandosi sul suo ricco patrimonio di auto potenti, sulla tecnologia derivante dal mondo delle corse e da ingegnerie sofisticate, Dodge offre una linea completa di auto, cross-over, minivan e SUV costruiti per garantire massime prestazioni in termini di potenza, scatto, maneggevolezza in curva, grande versatilità ed efficienza energetica. Dodge propone queste innovative funzionalità combinate con prestazioni ai vertici della categoria, valore eccezionale e design inconfondibile.
Nel 2012 Dodge ha presentato la Dodge Dart 2013, completamente rinnovata e a basso consumo, il primo veicolo di Chrysler Group derivato dalle architetture di Fiat Group Automobiles. Con Dart, che raggiunge consumi minimi pari a 41 miglia per gallone in autostrada e, insieme a Charger, Durango, Grand Caravan, Journey, Avenger e alla sua icona Challenger, Dodge può vantare oggi una delle gamme più aggiornate negli Stati Uniti.

Ram Truck

Ram Truck continua ad affermare la propria identità e a differenziarsi chiaramente per la propria clientela fin dal suo lancio, come marchio indipendente. La creazione di un marchio distinto per i pick up ha permesso di sviluppare veicoli dotati delle caratteristiche necessarie per soddisfare le specifiche esigenze d'uso dei suoi clienti. Ram Truck è quindi in grado di coprire le richieste dell'intero mercato, rappresentato sia da famiglie che usano il loro mezzo in modo continuativo, sia da proprietari di Ram Heavy Duty che li impiegano per lavoro o da imprese che dipendono quotidianamente dai loro veicoli commerciali.
Il marchio Ram Truck dispone della gamma di veicoli full-size più innovativa del mercato. Ram Truck è diventato leader di questo settore grazie a ingenti investimenti in nuovi prodotti, arricchiti da un'estetica accattivante, interni raffinati, motori resistenti e caratteristiche che ne ampliano le potenzialità.
Nel 2012, Ram Truck ha lanciato il pickup Ram 1500 nella nuova versione 2013 che, rispetto alla sua categoria, offre tra i più bassi consumi in autostrada ed è il primo ad avere numerosi dispositivi per la loro ulteriore riduzione, come il cambio automatico a otto velocità, il sistema Start&Stop, gli pneumatici con bassa resistenza al rotolamento, il sistema di gestione

www

chrysler.com
jeep.com
dodge.com
ramtrucks.com

termica, la modulazione ad ampiezza di impulsi e l'aerodinamica attiva. Inoltre l'azienda ha avviato la produzione del Ram 2500 Heavy Duty CNG, divenendo così il primo produttore in Nord America a proporre un pickup a metano di primo impianto.

SRT

Il marchio Street and Racing Technology (SRT) di Chrysler Group utilizza una formula di comprovato successo per creare, progettare e costruire veicoli che rappresentano un riferimento sul mercato americano delle vetture ad alte prestazioni. Il loro successo è legato a cinque caratteristiche: propulsori ad altissime prestazioni, incredibile maneggevolezza, eccellente sistema frenante, esterni aggressivi e funzionali, interni di ispirazione sportiva.
In programma per il 2013, SRT propone cinque modelli con prestazioni di livello internazionale, dotati delle più innovative tecnologie di sicurezza e comfort: Chrysler 300 SRT8, Dodge Challenger SRT8 392, Dodge Charger SRT8 e Jeep Grand Cherokee SRT8, cui si aggiunge il ritorno dell'ammiraglia del marchio, la SRT Viper.

Mopar

Nato nel 1937 negli Stati Uniti e affermatosi negli anni Sessanta con una linea di componenti ad alte prestazioni per veicoli da competizione, nel 2012 il brand Mopar ha celebrato 75 anni di attività.
In seguito all'alleanza tra Fiat e Chrysler Group, Mopar ha ampliato la sua diffusione nell'area operativa regionale EMEA, integrando servizi di assistenza, fornitura ricambi e customer care al fine di migliorare il supporto alla rete di vendita e ai clienti in tutto il mondo. A livello globale, il portafoglio prodotti di Mopar annovera più di 500 mila ricambi e accessori distribuiti in oltre 130 Paesi. Mopar distribuisce ricambi e accessori originali per i marchi del Gruppo.
I ricambi Mopar sono unici perché vengono progettati e realizzati in collaborazione con gli stessi team che definiscono anche le specifiche tecniche dei veicoli. Un collegamento diretto con il produttore che nessun'altra società di ricambi aftermarket può vantare.

SRT

MOPAR

www

drivesrt.com

mopar.com

Marchi di lusso e sportivi

Ferrari

La storia dell'azienda comincia ufficialmente nel 1947, quando dallo storico portone di via Abetone Inferiore 4 a Maranello (Italia) esce la prima vettura: la 125 S, una biposto destinata alla vittoria nel GP di Roma dello stesso anno e dalla quale presto sarebbe nata una raffinata granturismo da strada. Da allora l'Azienda ha percorso un lungo cammino, ma la missione è rimasta la stessa: costruire vetture sportive uniche, che sappiano rappresentare, in pista come sulle strade, l'automobile italiana d'alta scuola. Simbolo di eccellenza e di sportività, Ferrari non ha bisogno di presentazioni. Il suo biglietto da visita sono i numerosi titoli conquistati in Formula Uno: 16 nella categoria Costruttori e 15 in quella Piloti. Oltre che, ovviamente, i modelli Gran Turismo: vetture uniche per prestazioni, innovazioni tecnologiche, piacere di guida e design, che in tutto il mondo rappresentano il più prestigioso "Made in Italy".
Al Salone di Ginevra del 2012 è stata presentata la F12 berlinetta, la prima della nuova gamma a 12 cilindri e, soprattutto, la Ferrari da strada più potente e veloce nella storia del marchio. Sempre a Ginevra, Ferrari ha presentato la nuova California 30, così siglata perché trenta chili più leggera e con trenta CV di potenza in più rispetto alla versione precedente.

Maserati

Eccellenza e passione sono alla base di ogni modello Maserati: vetture uniche per fascino, eleganza e tecnologia d'avanguardia. Come la GranTurismo, prima coupé moderna a due porte e quattro posti, che coniuga potenza ed eleganza, un design avveniristico e un'insospettata praticità. O come la GranCabrio, prima cabriolet a quattro posti della storia del Tridente. Modelli che si impongono immediatamente per la loro straordinaria personalità, articolandosi in una gamma capace di soddisfare i gusti più esigenti e raffinati.
A fine 2012 è stata presentata in anteprima la nuova Quattroporte, che debutterà nel 2013. Questa berlina di lusso sportiva, dalle alte prestazioni, presenta caratteristiche di adattabilità nelle prestazioni e pieno rispetto dei più alti standard ambientali. Inoltre, al Motor Show di Ginevra del 2012, Maserati ha presentato la nuova GranTurismo Sport. Il restyling ha apportato sostanzialmente un miglioramento delle prestazioni, grazie a un più potente ed efficiente propulsore Maserati V-8 da 4,7 litri, in grado di sviluppare 460 CV di potenza. Il Salone dell'Automobile di Parigi è stata invece l'occasione per l'anteprima mondiale della GranCabrio MC. A queste novità va aggiunta la concept car Kubang, da cui nascerà il primo SUV crossover di Maserati, annunciando l'ingresso del marchio in un nuovo segmento di mercato.

GRI
2.2

WWW
ferrari.com
maserati.com

Componenti e sistemi di produzione

Magneti Marelli

Magneti Marelli è un Gruppo multinazionale leader nella progettazione e produzione di sistemi e componenti ad alta tecnologia per autoveicoli: dall'illuminazione ai dispositivi di controllo del motore, dall'elettronica a sospensioni e ammortizzatori, dai sistemi di scarico ai componenti per l'Aftermarket e il Motorsport. Con oltre 37 mila addetti, 74 unità produttive, 34 centri di Ricerca e Sviluppo, Magneti Marelli vanta una presenza diretta in 19 Paesi.
Attraverso un processo di innovazione continua, Magneti Marelli punta a valorizzare il proprio know-how e le competenze elettroniche trasversali del Gruppo, per sviluppare sistemi e soluzioni intelligenti che contribuiscano all'evoluzione della mobilità secondo criteri di sicurezza e qualità della vita all'interno dei veicoli, oltre che di sostenibilità ambientale.
Tutto ciò è dimostrato dai molti componenti all'avanguardia realizzati per i nuovi modelli del Gruppo, fra cui Fiat Panda, 500L, Viaggio, Lancia Ypsilon, Alfa Romeo Giulietta e Dodge Dart, e per quelli degli altri principali costruttori.

Comau

Comau, leader globale nell'automazione industriale, vanta quaranta anni di esperienza nella progettazione e costruzione di impianti tecnologicamente avanzati di produzione di veicoli: dalla saldatura della scocca alla lavorazione meccanica e all'assemblaggio del motore. Offre inoltre una vasta gamma di robot industriali per usi specifici e un servizio di assistenza di alto livello.
Presente con le proprie attività in 13 Paesi, Comau ha un successo che deriva in modo particolare dalla stretta collaborazione con i propri clienti e dall'ampia offerta di soluzioni personalizzate e all'avanguardia.
Come risultato di importanti investimenti in ricerca e sviluppo, oggi le soluzioni Comau rappresentano l'eccellenza nell'automazione dei processi produttivi per una vasta gamma di industrie, tra cui i settori automotive, aerospaziale, petrolchimico, militare, navale. Sempre allo scopo di affiancare i suoi clienti nell'ottimizzazione della produttività, Comau fornisce servizi di training, supporto e manutenzione. L'azienda offre anche consulenze per l'efficienza energetica ed è continuamente impegnata a conseguire i più alti standard di qualità e innovazione sostenibile attraverso il continuo miglioramento dei suoi prodotti, processi e servizi in un'ottica già rivolta al futuro.

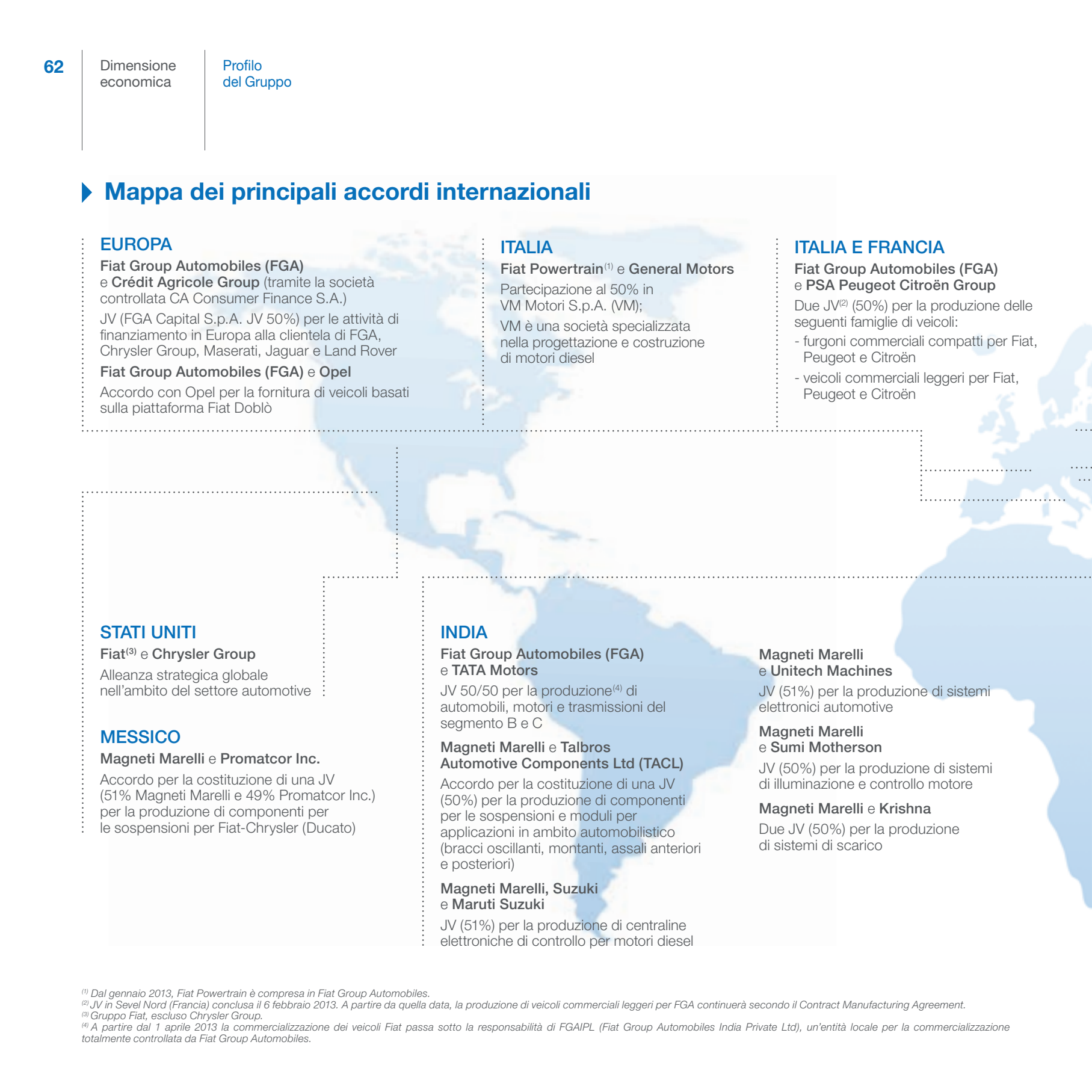
Teksid

È oggi il gruppo di fonderie di ghisa grigia e ghisa sferoidale più grande del mondo. Un'azienda attenta a regolare continuamente la qualità della produzione sulle richieste sempre più precise dell'industria automotive mondiale. Teksid produce circa 600 mila tonnellate annue di basamenti, teste cilindri, componenti per motori, particolari per trasmissioni, cambi e sospensioni. Inoltre Teksid Aluminum è leader mondiale nella tecnologia produttiva di teste cilindri e componenti per motori in alluminio. Tra le caratteristiche vincenti di Teksid: 80 anni di esperienza, alta automazione, un continuo aggiornamento della tecnologia per aumentare gli standard qualitativi e una stretta integrazione con lo sviluppo dei prodotti dei clienti, tra i quali ci sono anche i più importanti costruttori del mondo di automobili, camion, trattori e motori diesel.

GRI
2.2

www
magnetimarelli.com
comau.com
teksid.com

Mappa dei principali accordi internazionali



EUROPA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Crédit Agricole Group** (tramite la società controllata CA Consumer Finance S.A.)

JV (FGA Capital S.p.A. JV 50%) per le attività di finanziamento in Europa alla clientela di FGA, Chrysler Group, Maserati, Jaguar e Land Rover

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Opel**

Accordo con Opel per la fornitura di veicoli basati sulla piattaforma Fiat Doblò

ITALIA

Fiat Powertrain[1] e **General Motors**

Partecipazione al 50% in VM Motori S.p.A. (VM);

VM è una società specializzata nella progettazione e costruzione di motori diesel

ITALIA E FRANCIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **PSA Peugeot Citroën Group**

Due JV[2] (50%) per la produzione delle seguenti famiglie di veicoli:

- furgoni commerciali compatti per Fiat, Peugeot e Citroën
- veicoli commerciali leggeri per Fiat, Peugeot e Citroën

STATI UNITI

Fiat[3] e **Chrysler Group**

Alleanza strategica globale nell'ambito del settore automotive

MESSICO

Magneti Marelli e **Promatcor Inc.**

Accordo per la costituzione di una JV (51% Magneti Marelli e 49% Promatcor Inc.) per la produzione di componenti per le sospensioni per Fiat-Chrysler (Ducato)

INDIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **TATA Motors**

JV 50/50 per la produzione[4] di automobili, motori e trasmissioni del segmento B e C

Magneti Marelli e **Talbros Automotive Components Ltd (TACL)**

Accordo per la costituzione di una JV (50%) per la produzione di componenti per le sospensioni e moduli per applicazioni in ambito automobilistico (bracci oscillanti, montanti, assali anteriori e posteriori)

Magneti Marelli, Suzuki e **Maruti Suzuki**

JV (51%) per la produzione di centraline elettroniche di controllo per motori diesel

Magneti Marelli e **Unitech Machines**

JV (51%) per la produzione di sistemi elettronici automotive

Magneti Marelli e **Sumi Motherson**

JV (50%) per la produzione di sistemi di illuminazione e controllo motore

Magneti Marelli e **Krishna**

Due JV (50%) per la produzione di sistemi di scarico

(1) Dal gennaio 2013, Fiat Powertrain è compresa in Fiat Group Automobiles.
(2) JV in Sevel Nord (Francia) conclusa il 6 febbraio 2013. A partire da quella data, la produzione di veicoli commerciali leggeri per FGA continuerà secondo il Contract Manufacturing Agreement.
(3) Gruppo Fiat, escluso Chrysler Group.
(4) A partire dal 1 aprile 2013 la commercializzazione dei veicoli Fiat passa sotto la responsabilità di FGAIPL (Fiat Group Automobiles India Private Ltd), un'entità locale per la commercializzazione totalmente controllata da Fiat Group Automobiles.

POLONIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Ford**

Collaborazione per lo sviluppo e la produzione di vetture del segmento A (Fiat 500 e Ford KA)

UNGHERIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Suzuki Motor Corporation**

Accordo (PDMA) per la produzione da parte di Magyar Suzuki Corp. del modello Fiat Sedici in Ungheria

SERBIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Governo Serbo**

JV (FGA 66,7% e Governo Serbo 33,3%) per la produzione di vetture FGA nello stabilimento di Kragujevac

Magneti Marelli e **Johnson Controls Automotive S.r.l.**

JV (50%) per la produzione e vendita di plance dei comandi, pannelli porta, console centrali e posteriori per Fiat Group Automobiles Serbia

TURCHIA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Gruppo Koç**

JV quotata (37,86% FGA e 37,86% Koç Group) per lo sviluppo e la produzione di vetture e veicoli commerciali leggeri, incluso un veicolo commerciale van e una vettura per Fiat, Peugeot e Citroën e veicoli commerciali leggeri per Fiat e Opel

CINA

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Guangzhou Automobile Group Co., Ltd (GAC Group)** - JV 50% - e **Fiat Powertrain**[(1)]

- produzione di motori e vetture per il mercato cinese
- commercializzazione esclusiva di vetture del brand Fiat nel mercato cinese

Magneti Marelli, Hefei Jianghuai Automotive Co Ltd (JAC) e **Hefei Lingdatang Collective Assets Management Co., Ltd (LINGDATANG)**

JV (51% Magneti Marelli, 37% JAC e 12% LINGDATANG) per la produzione di sistemi di scarico per il mercato cinese

Magneti Marelli e **Changchun Fudi Equipment Technology Development Co., Ltd (FUDI)**

JV (51% Magneti Marelli e 49% FUDI) per la produzione di sistemi di controllo motore (collettori di aspirazione, corpi farfallati, condotti per il carburante e moduli aria/benzina) destinati principalmente al mercato cinese

Magneti Marelli e **Shanghai Automobile Gear Works (SAGW)**

Accordo per la costituzione di una JV (50%) per la produzione di componenti idraulici per il cambio AMT (Automated Manual Transmission) e un kit idraulico per la trasmissione Dual Clutch (DCT)

Magneti Marelli e **Wanxiang Qianchao Co., Ltd**

Accordo per la costituzione di una JV (50%) per la produzione e vendita di ammortizzatori e prodotti accessori per il mercato cinese

Teksid, Shanghai Automotive Industry Corporation (SAIC) e **Yuejin Motor Corporation (YMC)**

JV (50% Teksid, 25% SAIC, 25% YMC) per la produzione di cilindri in ghisa grigia e nodulare per automobili.

GIAPPONE

Fiat Powertrain[(1)] e **Suzuki Motor Corporation**

Accordo di licenza per la produzione di motori diesel Multijet

Fiat Group Automobiles (FGA) e **Mazda**

Accordo per lo sviluppo e la produzione della nuova Alfa Romeo Spider in Giappone

Aggiornato al 20 febbraio 2013.

Corporate governance

Grazie a una gestione etica, trasparente e responsabile del proprio business, il sistema di Corporate Governance del Gruppo Fiat contribuisce alla creazione di valore per tutti gli stakeholder. Da molti anni Fiat S.p.A. adotta un sistema di governo societario allineato alle migliori pratiche internazionali e ai princìpi di governance raccomandati dal Codice di Autodisciplina per le società italiane quotate (come edito nel dicembre 2011) con le integrazioni e gli adeguamenti adottati in relazione alle specifiche caratteristiche del Gruppo. Nel tempo il sistema di Corporate Governance di Fiat S.p.A. si è arricchito di un insieme di valori, regole e procedure che recepiscono le evoluzioni normative e le più affermate prassi in materia.

Il percorso della Corporate governance

1992

- Pubblicazione del primo Rendiconto ambientale di Fiat S.p.A.

1993

- Pubblicazione del primo Codice Etico di Fiat S.p.A. sostituito nel 2003 dal Codice di Condotta

1997

- Adozione di un sistema di Valori e di Politiche

1999

- Istituzione del Comitato Controllo Interno e del Comitato Nomine e Compensi. Nel 2007 il Comitato Nomine e Compensi si è scisso nel Comitato Nomine e Corporate Governance e nel Comitato Remunerazioni

2002

- Istituzione e adozione del Regolamento Internal Dealing diretto a disciplinare gli obblighi informativi e le modalità comportamentali delle “Persone Rilevanti”. Il regolamento è rimasto in vigore fino al marzo 2006, quando il recepimento della direttiva europea “Market Abuse” ha disciplinato integralmente la materia

2003

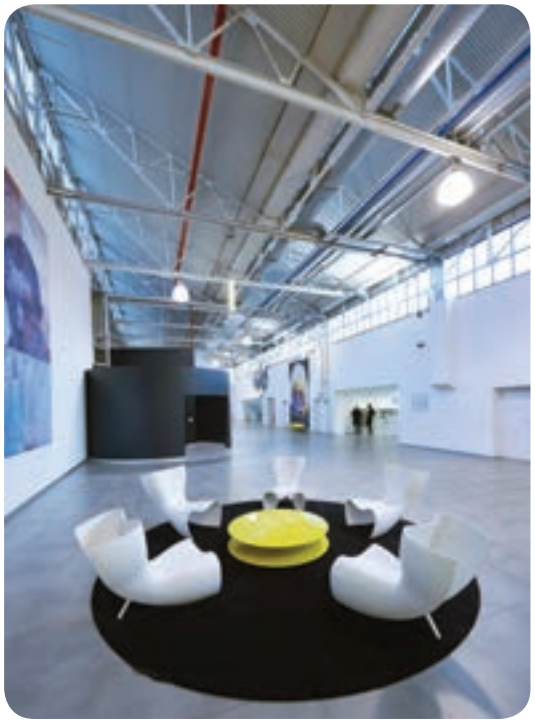
- Approvazione del primo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 aggiornato negli anni successivi alle evoluzioni normative e interpretative che ne hanno esteso l’ambito di applicazione a nuove fattispecie di reati
- Approvazione delle linee di indirizzo per il Sistema di Controllo Interno
- Emanazione delle Linee Guida sulle operazioni significative e con parti correlate

2004

- Pubblicazione della prima Relazione sulla Corporate Governance, redatta in conformità alla Guida diffusa da Assonime ed Emittenti Titoli S.p.A. e raccomandata da Borsa Italiana S.p.A.
- Implementazione di un processo di Enterprise Risk Management secondo il COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) - Enterprise Risk Management (ERM) - Integrated framework del 2004)
- Pubblicazione del primo Rapporto di Sostenibilità di Fiat S.p.A.

2005

- Emanazione della “Procedura per la gestione delle denunce” per disciplinare le segnalazioni di presunte violazioni al Codice di Condotta
- Approvazione, da parte dell’Assemblea degli Azionisti di Fiat S.p.A., dei requisiti per la valutazione annuale dell’indipendenza degli amministratori
- Approvazione della “Procedura di Gruppo per il conferimento di incarichi a società di revisione” al fine di salvaguardare il requisito di indipendenza delle società incaricate della revisione contabile



2008

- Creazione dell'Unità di Sostenibilità e pubblicazione del primo Piano di Sostenibilità

2009

- Al Comitato Nomine e Corporate Governance viene affidata anche la supervisione delle tematiche di sostenibilità; esso diventa Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità
- Aggiornamento del Codice di Condotta per recepire ulteriori princìpi di sostenibilità
- Formulazione delle Linee Guida di Gruppo su Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica nel business e Anti-corruzione, Sostenibilità per i Fornitori, Gestione delle Risorse Umane, Rispetto dei Diritti Umani e Investimenti nelle comunità locali
- Aggiornamento del modello di Enterprise Risk Management con ulteriori fattori di rischio relativi ai cambiamenti climatici

2006

- Certificazione del Sistema di Controllo Interno sul reporting finanziario previsto dalla sezione 404 del Sarbanes-Oxley Act statunitense. Nonostante il delisting dal New York Stock Exchange (NYSE), le relative attività del management e dall'Internal Audit sono state mantenute come attività di valutazione e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno sul Financial Reporting (ICFR). Ciò anche al fine di supportare la certificazione da parte dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, richiesta dalla Legge italiana 262/2005 a partire dal 2007

2010

- Formulazione delle Linee Guida di Gruppo su Conflitto d'interesse, Privacy, Utilizzo di apparecchiature ICT e formulazione dei Green Logistics Principles
- Diffusione del Codice di Condotta di Fiat S.p.A. aggiornato con i riferimenti a tutte le Linee Guida del Gruppo
- Approvazione delle Procedure per operazioni con parti correlate
- Rivisitazione del sistema interno di Business Ethics Audit integrato con ulteriori elementi di sostenibilità in linea con il Codice di Condotta
- Ulteriore aggiornamento del modello di Enterprise Risk Management con revisione della mappa dei fattori di rischio

2011

- Formazione di un nuovo Group Executive Council[1] in seguito all'acquisizione del pacchetto di maggioranza di Chrysler Group, in linea con l'obiettivo di una migliore integrazione operativa tra Fiat[2] e Chrysler Group. Il GEC, presieduto dall'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A., è composto da membri provenienti da entrambe le organizzazioni ed è il massimo organismo decisionale a supporto delle decisioni operative dell'Amministratore Delegato
- Integrazione dei controlli standard del Gruppo Fiat con le valutazioni di natura etica sui temi dei Diritti umani, dell'etica nel business, dei conflitti di interesse, della corruzione e della discriminazione
- Aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo del Gruppo Fiat ex D.Lgs 231/2001 per includere i processi sensibili per la prevenzione dei reati ambientali
- Pubblicazione e distribuzione dello Standards of Conduct di Chrysler Group, compresi i riferimenti in materia di gestione ambientale, salute e sicurezza
- Pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Chrysler Group

2012

- Introduzione di una raccomandazione, nella Relazione sulla Corporate Governance del 2012, che prevede che gli Amministratori partecipino in modo continuativo, avendo preso visione della relativa documentazione, a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei comitati di cui fanno parte, nonché all'assemblea annuale degli azionisti, salvo specifici casi di impossibilità a partecipare
- Presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A. superiore al 20%
- Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2011 di Fiat S.p.A, che rappresenta in assoluto il primo rapporto congiunto da parte di Fiat[2] e Chrysler Group sugli obiettivi condivisi e i risultati conseguiti dalle comuni iniziative in materia di sostenibilità

[1] Nel luglio 2011 il Gruppo Fiat ha istituito un comitato esecutivo, chiamato Group Executive Council, o GEC, per la supervisione e l'integrazione operativa di tutte le Società affiliate al Gruppo Fiat, inclusa Chrysler Group. Le due aziende rimangono comunque entità legali distinte con governance separata. Il GEC non ha il potere di vincolare contrattualmente Chrysler Group e le eventuali indicazioni del GEC riguardanti tale gruppo, comprese le operazioni con aziende del Gruppo Fiat, sono soggette alle procedure di governance di Chrysler Group.

[2] Si riferisce al Gruppo Fiat, esclusa Chrysler Group.

Codice di condotta

I principi fondamentali dell'impegno del Gruppo verso i più elevati standard professionali ed etici sono parte integrante dei codici di condotta del Gruppo Fiat e di Chrysler Group, che condividono princìpi e contenuti dei rispettivi codici i quali, nel rispetto delle normative locali, si ispirano alle migliori pratiche internazionali.

Il **Codice di Condotta di Fiat S.p.A.** rappresenta l'insieme dei valori che il Gruppo riconosce, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte ispirate ai princìpi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscano un importante motore per lo sviluppo economico e sociale. Il Codice è uno dei pilastri del modello di governance del Gruppo, che regola le decisioni e il modo di operare dell'Azienda e dei suoi dipendenti nei confronti dei vari stakeholders.

L'ultima versione del **Codice di Condotta** di Fiat S.p.A., entrata in vigore nel febbraio 2010, ha aggiornato quella del 2003, che era subentrata al Codice Etico del 1993. Il Codice di Condotta approfondisce aspetti di etica applicata ai temi economici, sociali e ambientali, sottolineando l'importanza del dialogo con gli stakeholder. In 20 anni di storia del Codice, il Gruppo ha assimilato molte conoscenze e consolidato la governance grazie al supporto dello stesso Codice di Condotta.

Il Codice richiama esplicitamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, le principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali e la legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari pubblici stranieri (FCPA, Foreign Corrupt Practices Act). È inoltre stato integrato da **specifiche Linee Guida** inerenti i seguenti temi: Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica nel business e Anti-corruzione, Sostenibilità e Fornitori, Gestione del Capitale Umano, Rispetto dei Diritti Umani, Conflitto d'interesse, Investimenti nelle comunità locali, Privacy e utilizzo di apparecchiature informatiche.

Il Codice, disponibile in otto lingue oltre all'italiano (inglese, francese, tedesco, spagnolo, polacco, olandese, portoghese e cinese), può essere consultato e scaricato dai siti internet e intranet del Gruppo ed è consultabile presso le bacheche cui i dipendenti hanno accesso diretto. Può inoltre essere richiesto all'Ufficio del Personale, all'Ufficio Legale o al Preposto al Controllo Interno. Il Codice si applica ai membri del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A., a tutti i dipendenti delle aziende del Gruppo e a tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più aziende del Gruppo. La divulgazione del Codice segue diversi passaggi: i corporate officers devono sottoscrivere un documento vincolante[1], con il quale si impegnano a seguirne tutte le indicazioni; i dirigenti devono firmare una lettera attestante la conoscenza e l'accettazione del Codice; gli altri dipendenti ricevono una copia del Codice durante la fase di assunzione e trovano riferimenti al Codice nella lettera di accettazione. Inoltre, attraverso sessioni periodiche di formazione e tramite altri canali, Fiat S.p.A. diffonde i princìpi stabiliti nel Codice di Condotta e i valori della buona governance a tutti i dipendenti (compreso il personale addetto alla sicurezza industriale), qualunque sia il livello o il ruolo ricoperto. Nel 2012, è stato organizzato e tradotto in sette lingue un corso online per la formazione in materia di lotta alla corruzione, basato sulla normativa italiana e sulla legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari pubblici stranieri (FCPA, Foreign Corrupt Practices Act), checomprendeva anche alcuni casi di studio e i rischi correlati, Il corso includeva, inoltre, spiegazioni in merito al Codice di Condotta e alle relative Linee Guida, nonché alla Procedura per la gestione delle denunce (vedere anche pagine 68-69).

La conoscenza e la consapevolezza del Codice di Condotta da parte dei dipendenti sono inoltre oggetto di audit periodici.

Fiat S.p.A. rafforza il proprio impegno a promuovere l'adozione del Codice come standard di best practice per la condotta negli affari da parte dei partner, fornitori, consulenti, concessionari e degli altri soggetti con i quali intrattiene rapporti di lungo periodo. Infatti, i contratti che il Gruppo stipula in tutto il mondo includono clausole specifiche che riguardano il riconoscimento e l'adesione ai princìpi contenuti nel Codice di Condotta e nelle relative Linee Guida, oltre alla conformità alle normative e ai regolamenti locali, in particolare in merito ai reati di corruzione, riciclaggio di denaro, terrorismo e agli altri reati che comportano una responsabilità per le persone giuridiche. Ad esempio, in America Latina è stato creato un sito web dedicato[2], che permette a tutti gli stakeholder di accedere al Codice di Condotta e che rappresenta un ulteriore canale per la segnalazione di reclami anche da parte di terzi, quali i fornitori e i clienti. Inoltre, con l'obiettivo di migliorare i canali per la ricezione delle presunte violazioni del Codice

Il nostro impegno a pagina 16

GRI

HR1, HR2, HR3, SO1, SO2, SO3, SO4

[1] *A questo proposito vedere Appendice C del Codice di Condotta.*
[2] *http://www.eticagrupofiat.com.br*

di Condotta, Fiat S.p.A. sta procedendo alla creazione di un indirizzo email dedicato alle stesse, gestito dal Preposto al Controllo Interno. Nel 2003, Fiat S.p.A. ha adottato in Italia un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001), che recepisce l'Articolo 2 della Convenzione OCSE del 1997 in materia di corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e che è costantemente aggiornato per recepire le evoluzioni normative. Il rischio di corruzione è oggetto di costante monitoraggio da parte degli Organismi di Vigilanza (ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001) delle società del Gruppo in Italia e, più in generale, da parte dei Compliance Officer per le società del Gruppo nel mondo.

Nel 2012, a seguito delle raccomandazioni dell'OCSE e del Consiglio d'Europa, l'Italia ha formalmente incluso, la corruzione tra privati nella normativa nazionale sulla responsabilità penale delle persone giuridiche ed è stata avviata una valutazione dei processi sensibili per aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo delle società italiane. Inoltre, nel 2011è stata avviata una valutazione del quadro normativo al di fuori dell'Italia. Conseguentemente, nei Paesi in cui le normative locali suggeriscono la creazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel 2012 sono state avviate le prime attività (con programmi pilota in Polonia e Spagna) che proseguiranno nel 2013.

Tali attività, unitamente alle Linee Guida in materia di Diritti Umani, alle Linee Guida di Sostenibilità per i fornitori e al corso online sulla non discriminazione, dimostrano l'impegno continuo del Gruppo Fiat per il **rispetto dei diritti umani** (vedere anche pagine 160–161, 164-196, 236-239).

Infine, nella gestione delle fasi di avvio delle attività, di operatività o di dismissione delle stesse, è prassi consolidata per il Gruppo effettuare valutazioni dell'impatto economico, sociale e ambientale attraverso funzioni aziendali competenti e procedure consolidate.

Chrysler Group ha un proprio **Integrity Code**, disponibile in diverse lingue, e **Standards of Conduct** che si applicano a tutti i dipendenti. Questi documenti, unitamente alle **Corporate Policies and Procedures** di Chrysler Group, testimoniano il forte impegno dell'Azienda verso i più alti standard etici e di business e contribuiscono a forgiare una cultura aziendale caratterizzata da integrità, trasparenza e assunzione di responsabilità. L'Integrity Code illustra **le norme di condotta per i dipendenti, inclusi i casi di coinvolgimento di terzi, quali ad esempio fornitori, clienti, funzionari governativi e partner, oltre a princìpi in tema di conflitto di interesse e di procedure di controllo interne**. Le **politiche aziendali** consistono in un insieme di circa 50 princìpi a supporto dell'Integrity Code e che riguardano, tra le altre, la prevenzione della discriminazione e delle molestie, la prevenzione delle violenze sul luogo di lavoro, la salute e sicurezza dei dipendenti e la tutela dell'ambiente. Gli Standards of Conduct descrivono le azioni o i comportamenti che violano gli standard di Chrysler Group e che possono comportare interventi disciplinari da parte dell'Azienda. L'Integrity Code, le politiche aziendali e gli Standards of Conduct sono reperibili sul portale online dedicato ai dipendenti.

Ogni anno tutti i dipendenti di Chrysler Group devono completare un modulo formativo online, volto ad accrescere la consapevolezza relativamente all'Ethics and Integrity Code, devono confermare di aver letto e compreso il Codice e di sapere a chi rivolgersi in caso di domande o perplessità. Il completamento del modulo formativo è formalmente documentato e comunicato al responsabile gerarchico superiore. Il modulo comprende le disposizioni della legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari stranieri e, se del caso, anche il management è invitato a partecipare a tali moduli formativi.

Lotta alla corruzione

Il Gruppo è consapevole che la corruzione esercita un'azione corrosiva sulle società e ha un impatto negativo sulla democrazia e sullo stato di diritto. Al fine di assicurare l'adesione ai più alti standard, i princìpi di correttezza, trasparenza e integrità sono ripresi in dettaglio in tutte le principali Linee Guida (Business Ethics and Anti-Corruption Guidelines and Conflict of Interest Guidelines) e, unitamente ai requisiti previsti dalle normative locali, devono essere rispettati da dipendenti, agenti, fornitori e da tutte le altre persone e organizzazioni che hanno rapporti con il Gruppo. Più specificatamente, le Linee Guida evidenziano:

- il divieto di effettuare elargizioni in denaro verso pubblici ufficiali, politici o militari al fine di ottenere vantaggi economici per le Società del Gruppo
- la necessità di prevedere nei contratti di joint-venture e outsourcing clausole che specifichino le conseguenze dell'eventuale violazione delle leggi anti-corruzione
- il divieto di elargire omaggi e regalie al fine di ottenere trattamenti preferenziali
- la possibilità di effettuare donazioni esclusivamente a scopi benefici e con l'obbligo di ottenere l'approvazione da parte del top management per eventuali donazioni a partiti politici
- il rispetto di tutte le norme vigenti per le esportazioni di merci e servizi.

La conformità agli standard di correttezza negli affari, anche in materia di corruzione, viene verificata tramite audit periodici basati su un Risk Assessment annuale effettuato dall'Audit & Compliance di Fiat S.p.A.

Tutte le società controllate devono essere oggetto di audit nell'arco di cinque anni (escluso Chrysler Group).

Tutte le aree funzionali di Chrysler Group sono oggetto di analisi su base continuativa per identificare rischi di corruzione, sia tramite audit sia tramite i processi di gestione che governano ciascuna area. Inoltre, ogni anno viene distribuito a tutte le aree operative il Legal Compliance Questionnaire (LCQ) previsto dal Legal Compliance and Ethics Program di Chrysler Group, gestito dal General Counsel. Il questionario prevede 39 domande di carattere generale e un massimo di 150 domande specifiche per area, con lo scopo di assicurare la massima conoscenza e osservanza delle politiche e delle procedure anti-corruzione di Chrysler Group. Nel caso in cui emerga una criticità, il General Counsel lavorerà di concerto con il Business Practices Office per approfondire e risolvere la questione.

Al fine di evitare i conflitti di interesse, l'accordo operativo della Società prevede che Chrysler Group non possa stipulare nuovi contratti con membri delle società affiliate che comportino pagamenti complessivi superiori ai 25 milioni di dollari senza preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione di Chrysler Group. Inoltre, Chrysler Group adotta una politica che vieta ai funzionari, ai dipendenti e alle loro famiglie di prendere parte a operazioni che possano costituire conflitto d'interessi o possano influenzare le valutazioni commerciali dei dipendenti. Il Business Practices Office di Chrysler Group si fa carico di interpretare le politiche aziendali, emettere suggerimenti, supervisionare le indagini e riportare le non conformità all'Audit Commitee del Consiglio di Amministrazione di Chrysler Group.

GRI

HR2, HR4, HR6, HR7, HR10, HR11
SO1, SO2, SO4

Monitoraggio delle violazioni al Codice di Condotta

Le violazioni del Codice di Condotta di Fiat S.p.A. e dell'Integrity Code di Chrysler Group vengono rilevate essenzialmente tramite:

- attività periodiche di verifica svolte dall'Audit & Compliance di Fiat S.p.A.
- segnalazioni trattate in conformità con la Procedura per la Gestione delle Denunce
- controlli svolti nell'ambito del contesto operativo.

Nel 2012, la funzione Audit & Compliance di Fiat S.p.A. ha verificato sistematicamente il livello di conoscenza e di osservanza del Codice di Condotta nell'ambito delle aziende del Gruppo Fiat (con l'esclusione di Chrysler Group) e ha incluso in tutti gli audit operativi la valutazione delle tematiche etiche con particolare riferimento a diritti umani, all'etica negli affari, ai conflitti di interesse, alla corruzione e alla discriminazione.

Nel corso del 2012, sono state rilevate 256 violazioni del Codice di Condotta di Fiat S.p.A. A seguito delle violazioni del Codice,

Violazioni del Codice di Condotta

Gruppo Fiat mondo[1]

	2012	2011	2010[2]
Violazioni accertate durante le attività periodiche di verifica condotte dalla Funzione Audit & Compliance di Fiat S.p.A. e dai Compliance Officer di ciascuna azienda del Gruppo e svolte nell'ambito del contesto operativo	**251**	167	135
Segnalazioni di presunte violazioni ricevute tramite la Procedura per la Gestione delle Denunce	**30**	36	35
di cui violazioni accertate	**2**	2	6
Violazioni accertate in riferimento a segnalazioni di anni precedenti[3]	**3**	2	n.a.
Totale violazioni accertate	**256**	**169**	**141**

256 dipendenti sono stati sottoposti a provvedimenti disciplinari, mentre sei[4] segnalazioni ricevute tramite la Procedura per la Gestione delle Denunce hanno portato all'introduzione di miglioramenti del Sistema di Controllo Interno, quale ad esempio il riesame delle corrispondenti politiche e procedure.

In tutti i casi di violazione del Codice, i provvedimenti disciplinari sono stati commisurati alla gravità dei fatti riscontrati, nel rispetto della legislazione in vigore nei singoli Paesi. Indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria, le violazioni sono state comunicate alle funzioni aziendali competenti.

Tra le principali tipologie di violazione accertate nel 2012 sono stati riscontrati casi di comportamento scorretto da parte dei dipendenti, come assenteismo, condotta inappropriata e uso improprio di beni aziendali.

Non sono stati rilevati casi di violazione del Codice di Condotta ascrivibili a discriminazione o a fenomeni di corruzione.

Questionari di autovalutazione dei fornitori e audit sul campo sono regolarmente utilizzati dai Supplier Quality Engineers del Gruppo e/o da organizzazioni esterne con l'obiettivo di verificare l'adesione agli standard di sostenibilità richiesti dal Gruppo. Ai fornitori è, inoltre, richiesto di dimostrare l'impegno nella gestione e prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, lavoro minorile e forzato, abuso d'ufficio, corruzione (pubblica/privata) e nella difesa dei diritti umani, compresa la libertà di associazione. Il Gruppo non è a conoscenza di casi di lavoro minorile o forzato presso gli stabilimenti dei propri fornitori (vedere anche pagine 236-238).

Le aziende del Gruppo operano in conformità con i princìpi guida sulle imprese e sui diritti umani previsti nel programma quadro delle Nazioni Unite "Protect, Respect and Remedy" (il cosiddetto **Ruggie Framework**). Inoltre, nelle Linee Guida del Gruppo Fiat in materia di Diritti Umani si precisa che "la presenza globale del Gruppo Fiat richiede l'adozione di princìpi generalmente accettati in ciascuna area geografica in cui operano le proprie aziende. Il Gruppo si impegna al rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro di base nello svolgimento delle proprie attività. Inoltre, il Gruppo promuove l'osservanza di tali princìpi nell'ambito della propria sfera d'influenza." Tali princìpi sono coerenti con lo spirito e gli intenti della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, delle Linee Guida OCSE sulle multinazionali e della Dichiarazione sui princìpi e diritti fondamentali sul lavoro della Organizzazione Internazionale del Lavoro. **Le Politiche per la prevenzione della discriminazione e delle molestie** di Chrysler Group fanno anch'esse riferimento agli stessi princìpi, in conformità con la normativa federale, statale e locale.

Ai sensi del Codice di Condotta di Fiat S.p.A, il Gruppo Fiat "non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali e dalla legislazione locale."

Dal 2012, il Gruppo conduce uno studio annuale[5] sulla presenza di lavoro minorile nelle sue aziende. L'indagine del 2012 ha coperto più del 99% dei dipendenti del Gruppo in tutto il mondo e ha dimostrato che **non c'è stato ricorso al lavoro minorile o al lavoro forzato in nessuno stabilimento del Gruppo**.

L'indagine ha, inoltre, confermato che nessuna società del Gruppo impiega persone di età inferiore a quella stabilita dalle norme locali, o apprendisti al di sotto dell'età minima a norma di legge o minori di quindici anni nei Paesi in cui l'età minima è inferiore.

[1] Escluso Chrysler Group.
[2] Dati aggiornati per escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] Dato disponibile a partire da maggio 2011 grazie al miglioramento del Sistema di gestione delle denunce.
[4] Tre di queste si riferiscono a violazioni dell'anno precedente.
[5] Fino al 2011 lo studio veniva effettuato su base biennale.

Relazioni con istituzioni, associazioni e partiti politici

GRI

4.13, SO5

Il Gruppo Fiat ritiene che la responsabilità sociale d'impresa non possa prescindere dalla partecipazione allo sviluppo di politiche pubbliche a sostegno delle comunità e dei Paesi dove opera la società.
Il **Gruppo è coinvolto in azioni di dialogo e partecipazione con numerose organizzazioni**. Collabora attivamente e partecipa a tavole rotonde e gruppi di lavoro tanto a livello nazionale che internazionale, rappresentando gli interessi del Gruppo e dei molteplici portatori di interessi.
I rapporti con le organizzazioni e le associazioni sono regolati dal Codice di Condotta e dalle Linee guida Etica nel business e Anti-corruzione, Conflitto di interesse di Fiat S.p.A., oltre all'Integrity Code e alle Politiche e procedure aziendali di Chrysler Group. Tutte le azioni volte a promuovere gli interessi del Gruppo e dei principi di correttezza, trasparenza e integrità.
Tali attività devono essere autorizzate dagli organi societari competenti di ogni Società del Gruppo.
L'integrità delle attività del Gruppo e qualsiasi altra questione di natura etica, sono monitorate attraverso appositi audit svolti dal dipartimento Audit & Compliance di Fiat S.p.A. (escluso Chrysler Group che ha un proprio e distinto sistema monitoraggio). Gli audit verificano la conformità delle attività del Gruppo con il Codice di Condotta, tenendo conto anche dei potenziali collegamenti ad attività di rappresentanza degli interessi. Il risultato finale viene segnalato al Preposto al Sistema di Controllo Interno, all'Amministratore Delegato e al Consiglio d'Amministrazione.
Già iscritto al Registro per la trasparenza della Commissione europea dal suo avvio nel 2008, nel 2012 Il Gruppo Fiat ha confermato la sua iscrizione al nuovo Registro per la trasparenza istituito congiuntamente dalla Commissione e dal Parlamento europeo per le organizzazioni di stakeholder. Il Registro è finalizzato a garantire che le attività di rappresentanza degli interessi siano condotte in modo trasparente e legittimo e che seguano principi etici, evitando

che vi siano pressioni indebite o un accesso illegittimo o privilegiato alle informazioni.

Il **confronto con le associazioni** verte su tematiche economiche, quali ad esempio la crescita, lo sviluppo e l'andamento della società; tematiche ambientali, correlate al tema della mobilità sostenibile; politiche del lavoro (flessibilità, formazione, sistemi pensionistici); esigenze specifiche connesse al prodotto e all'attività produttiva e commerciale del Gruppo (normative tecniche, commerciali, fiscali).

In particolare, in linea con il Codice di Condotta di Fiat S.p.A. e l'Integrity Code di Chrysler Group, il Gruppo si pone l'obiettivo di dare un **contributo positivo allo sviluppo futuro della normativa e degli standard del settore automotive** e di tutti gli altri settori connessi alla mobilità delle persone e delle merci.

In Europa il Gruppo fa parte di diverse associazioni di categoria, quali ad esempio la **European Automobile Manufacturers' Association** (ACEA) per le automobili e i veicoli commerciali. Inoltre, nel settore dei veicoli a gas naturale (NGV), Fiat è anche membro di **NGV System Italia** e **NGVA Europe**, associazioni aventi lo scopo di incoraggiare il dialogo con le istituzioni italiane, europee e internazionali, definire e promuovere le posizioni dell'industria europea dei veicoli NGV. Il Gruppo è convinto che promuovere l'uso di gas naturale, darà un significativo contributo per la mobilità sostenibile.

Il Gruppo Fiat, inoltre, partecipa a gruppi di lavoro come lo **European Round Table** (ERT) **per i leader industriali**. Con la sua partecipazione in ACEA, che si confronta periodicamente con le istituzioni europee, Fiat S.p.A. ha contribuito alla definizione della normativa e delle Direttive sulle emissioni di CO_2, degli standard tecnici per le automobili e delle politiche in materia di trasporto e di commercio internazionale, al fine di garantire una normativa equilibrata e sostenibile per i costruttori automobilistici e gli stati membri dell'Unione europea. A ulteriore conferma del coinvolgimento attivo dell'Azienda nell'associazione, Sergio Marchionne, Amministratore Delegato di Fiat S.p.A., è stato eletto Presidente di ACEA per il 2012 e il 2013.

In **Nord America** il Gruppo collabora con diverse organizzazioni industriali. In qualità di socio fondatore Chrysler Group ha una lunga storia di importanti collaborazioni con l'**Automotive Industry Action Group** (AIAG) e di sostegno ai importanti progetti. Questa piattaforma di collaborazione del settore automotive è mirata allo sviluppo di miglioramenti continui nei processi e nelle attività di business coinvolgendo partner commerciali e organizzazioni del settore nella catena di fornitura. I progetti nel campo della responsabilità sociale, della gestione della catena di fornitura e della qualità, permettono a Chrysler Group, così come all'intero settore, di migliorare la qualità e l'efficienza del lavoro quotidiano.
L'**Alliance of Automobile Manufacturers** è il principale gruppo di pressione del settore automotive degli Stati Uniti. L'Alliance concentra la sua attenzione sullo sviluppo e l'attuazione di soluzioni costruttive per le politiche pubbliche tese alla promozione della mobilità sostenibile e dei benefici collettivi nel campo dell'energia, dell'ambiente e della sicurezza delle autovetture. L'organizzazione rappresenta Chrysler Group e l'intero settore automotive offrendo un punto di vista univoco in materia di normativa federale e statale degli Stati Uniti.

In **Brasile** la Fiat è parte attiva, tra le altre, della **Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores** (ANFAVEA), sotto la guida di Cledorvino Belini, presidente dell'associazione dal 2010 e presidente del consiglio di amministrazione di Fiat Automovéis (FIASA). Questa associazione nazionale riunisce i costruttori automobilistici per riflettere congiuntamente sulle questioni di mercato o di settore che impattano sulla filiera automobilistica e per coordinare e proteggere gli interessi collettivi dei soci.
Le associazioni del settore automotive non sono però le uniche organizzazioni alle quali il Gruppo partecipa. Molto spesso la collaborazione con **Enti istituzionali, università e altre organizzazioni** si concretizza nel contributo che il Gruppo offre attraverso attività di sperimentazioni o prove di laboratorio finalizzate a definire i contenuti di norme o regolamenti specifici per una mobilità sempre più sostenibile.
Le attività di rappresentanza degli interessi su questioni sociali in determinati Paesi quali gli Stati Uniti, sono gestite separatamente dalle società del Gruppo che operano direttamente con istituzioni, governo e sindacati. Chrysler Group ha in essere rigorosi processi per garantire che tali attività svolte nei confronti delle autorità di governo statunitensi, siano rispettose delle leggi, dell'etica del business e delle regole di comunicazione.
In **altri Paesi**, queste pratiche sono svolte attraverso associazioni industriali e dei lavoratori a cui appartengono le società del Gruppo, quali ad esempio la **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebeverbände** (BDA) in Germania, il **Mouvement des Entreprises de France** (MEDEF) in Francia, la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal** (CONFEMETAL) in Spagna, la **Polish Confederation of Private Employers - Lewiatan** (PKPP Lewiatan) in Polonia e la **Cámara Nacional de la Industria de Transformación** (CANACINTRA) in Messico. Tali associazioni operano al fine di tutelare gli interessi dei propri membri e rappresentarli nel dialogo sociale, sia a livello nazionale sia locale, con le principali istituzioni politiche e amministrative, i Sindacati e le altre parti sociali.

Inoltre, **Business Europe** - la confederazione delle imprese europee che, attraverso le sue 41 federazioni di 35 Paesi, rappresenta oltre 20 milioni di imprese di ogni dimensione - è un partner riconosciuto e qualificato a partecipare al dialogo sociale a livello comunitario.

Infine, **qualsiasi rapporto del Gruppo Fiat con partiti politici** e loro rappresentanti o candidati è improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza. Eventuali contributi economici da parte del Gruppo sono ammessi solo se consentiti dalla legge. In quest'ultimo caso, devono essere autorizzati dagli organi societari competenti di ogni società del Gruppo. A questo proposito si segnala che nel 2012 **l'Azienda non ha erogato contributi a partiti politici**. Il Gruppo Fiat non ha un comitato come il Political Action Commitee (PAC) statunitense, ma i dipendenti sono liberi di elargire donazioni a partiti politici o singoli candidati purché tali contributi non contravvengano le politiche aziendali.

L'impegno politico prestato dai dipendenti del Gruppo, così come l'erogazione di contributi da parte degli stessi, sono da intendersi eseguiti a titolo personale e del tutto volontario.

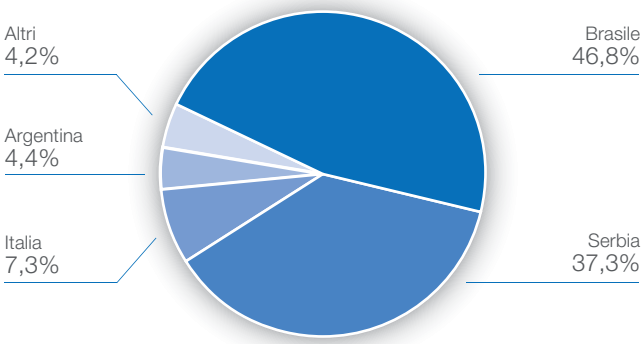
Finanziamenti pubblici

Gruppo Fiat mondo (milioni di euro)

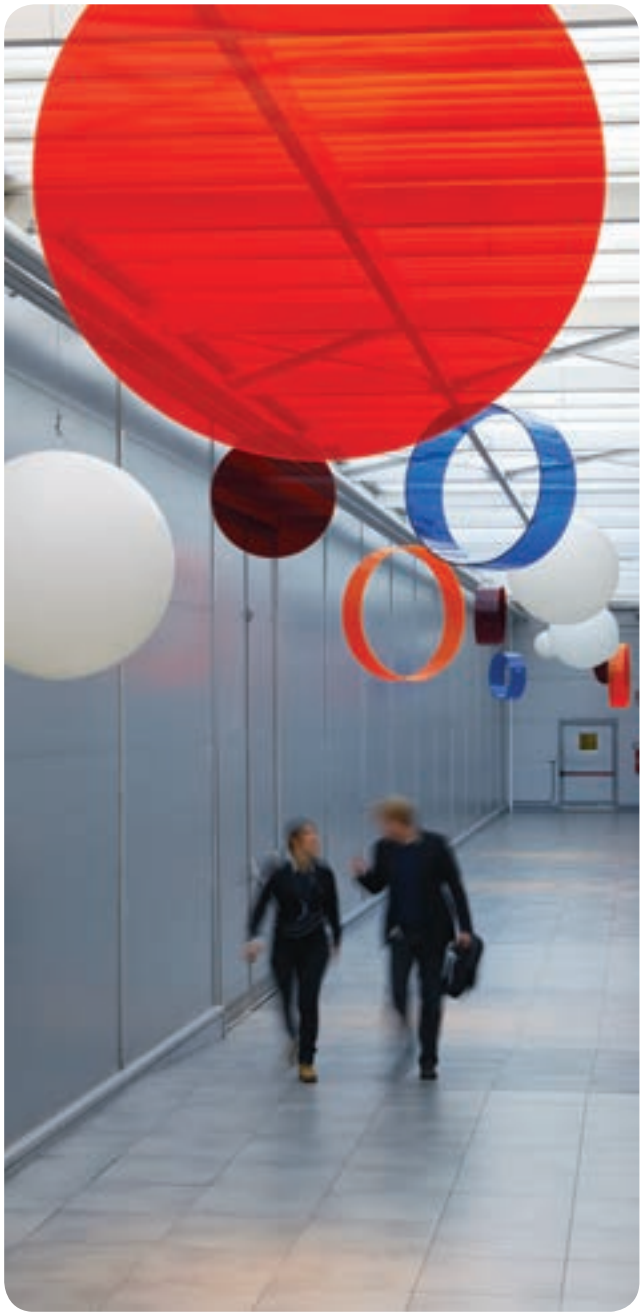
	2012	2011[1]
Contributi a fondo perduto	**81**	93
Finanziamenti	**509**	1.229
di cui finanziamenti agevolati	**309**	669
di cui finanziamenti BEI[2]	**200**	560

Finanziamenti pubblici per Paese

Gruppo Fiat mondo



[1] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*
[2] *Banca Europea per gli Investimenti.*



GRI

EC4, SO5, S06

Gestione dei rischi

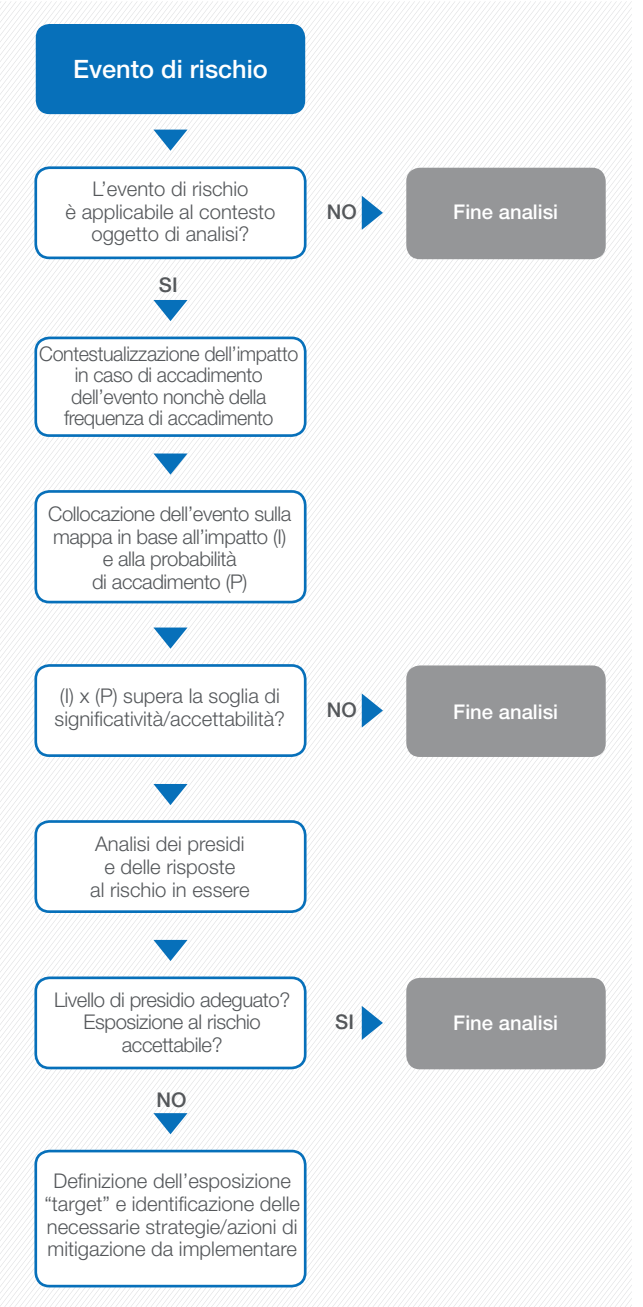
Modello di Enterprise Risk Management

Il Gruppo Fiat ha adottato un modello di Enterprise Risk Management (ERM) nel 2004 per offrire maggiore trasparenza e informazione sui rischi del business e in risposta ai provvedimenti di regolamentazione che impongono alle aziende di dotarsi di adeguati modelli di governance. Secondo questa metodologia, è definito rischio ogni evento che può avere un impatto sulla capacità dell'azienda di raggiungere i propri obiettivi. Chrysler Group ha adottato la metodologia ERM di Fiat nel 2012.

Il Gruppo ha implementato un **modello ERM** con l'obiettivo di **identificare** tempestivamente **i rischi e valutarne l'importanza**, per poterli **mitigare** con opportune azioni pianificate o, **se possibile**, **eliminarli**. Il modello, adattato alle esigenze specifiche del Gruppo partendo dall'impianto definito dal COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), è stato aggiornato nel 2010 sulla base delle esperienze maturate delle indicazioni emerse dal confronto con le best practice di altri gruppi industriali. In particolare è stata ridisegnata la mappa dei fattori di rischio, creando nuove classi o ridefinendo quelle esistenti, sia per rispondere più puntualmente a nuovi requisiti, sia per enfatizzare l'importanza di alcune tematiche (cambiamenti climatici, sviluppi macro-economici, joint venture, ecc.).

Attualmente sono identificati circa 50 fattori di rischio, ulteriormente dettagliati in 85 possibili eventi. Questo aggiornamento è stato gestito e coordinato dalle funzioni corporate del Gruppo e poi esteso, con un approccio top-down (dall'alto in basso), a tutti i segmenti operativi e le società. Nel 2012, **i fattori di rischio dell'ERM sono stati integrati con i rischi connessi alle risorse idriche** (quantità e qualità dei prelievi idrici, modifiche della normativa e conflitti con stakeholder), dimostrando così il crescente riconoscimento del Gruppo alle reali dimensioni del problema della scarsità idrica nel mondo.

È rimasto invariato il metodo di classificazione della probabilità di accadimento e dell'impatto potenziale sulla redditività, sulla continuità produttiva, sull'immagine (o su una combinazione di questi elementi); analizzati congiuntamente, questi elementi determinano la significatività del rischio. Per gli eventi che superano una soglia predefinita di significatività vengono


Evento di rischio
L'evento di rischio è applicabile al contesto oggetto di analisi?
NO
Fine analisi
SI
Contestualizzazione dell'impatto in caso di accadimento dell'evento nonchè della frequenza di accadimento
Collocazione dell'evento sulla mappa in base all'impatto (I) e alla probabilità di accadimento (P)
(I) x (P) supera la soglia di significatività/accettabilità?
NO
Fine analisi
Analisi dei presidi e delle risposte al rischio in essere
Livello di presidio adeguato? Esposizione al rischio accettabile?
SI
Fine analisi
NO
Definizione dell'esposizione "target" e identificazione delle necessarie strategie/azioni di mitigazione da implementare

Il nostro impegno a pagina 17

GRI

1.2, EC2, PR1, S08, S09, S010

quindi esaminate le misure in essere e definite le future misure di contenimento, i piani d'azione e i relativi responsabili. tale processo, supportato da uno specifico sistema informativo, si basa su un approccio *bottom-up* (dal basso verso l'alto), che partendo dall'analisi a livello di singola business unit consente di ottenere valutazioni e report di sintesi per ciascun Settore/ Region, comprensivi delle eventuali azioni di contenimento da attuare. Agli Amministratori Delegati e ai Chief Financial Officer (CFO) di ogni azienda e ai Chief Operating Officer (COO) delle aree operative regionali è demandata l'approvazione di questi report, mentre il CFO di Gruppo è responsabile del loro coordinamento e del consolidamento all'interno del Group Risk Report. Questo documento viene presentato annualmente al Comitato Controllo e Rischi, che supporta il Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A. nella verifica dell'adeguatezza e dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno.

Il Gruppo ha dimostrato di gestire tali rischi in modo adeguato, come già avveniva in passato, utilizzando gli strumenti più efficaci, orientando la ricerca e gli investimenti verso quei prodotti che garantiscono un impatto ambientale decrescente, promuovendo i veicoli a basse emissioni, rafforzando le competenze degli addetti alle vendite perché questi possano meglio comunicare al cliente gli effetti benefici delle caratteristiche ecologiche dei veicoli del Gruppo, adottando progetti mirati alla riduzione dei consumi energetici degli stabilimenti e all'uso di energia proveniente da fonti rinnovabili.

Alcune tipologie specifiche di rischio[1] sono presidiate da apposite strutture organizzative. In particolare, i rischi associati al potenziale impatto sull'ambiente e sul clima delle attività industriali del Gruppo sono monitorati e gestiti proattivamente dalle strutture Environment Health & Safety (EHS) di settore, anche sulla base delle indicazioni del pilastro Environment del World Class Manufacturing. La gestione degli aspetti operativi è demandata ai responsabili degli stabilimenti e coordinata centralmente dalle strutture EHS di Gruppo (vedere anche pagine 122-123). Inoltre, Risk Management S.p.A. e il Chrysler Group's Risk and Insurance Management Department sono responsabili del controllo dei rischi pur (es. incendi, esplosioni, eventi naturali) e della copertura assicurativa per tali rischi. Entrambe le organizzazioni svolgono un ruolo essenziale nella gestione di eventi che potrebbero impattare sulla continuità delle operazioni del gruppo o sull'integrità degli asset fisici (tra cui in particolare gli stabilimenti).

Gestione dei rischi puri[2]

La gestione dei rischi puri e della loro copertura assicurativa è affidata a Risk Management S.p.A., società del Gruppo Fiat, e alla funzione Risk and Insurance Management di Chrysler Group. Entrambe le organizzazioni si occupano di tutte le fasi della gestione del rischio, tra cui **l'identificazione, la quantificazione, l'analisi, la prevenzione ed il trattamento finanziario dei rischi, nonché il monitoraggio dei fattori di cambiamento**. L'obiettivo è mantenere un costante allineamento ai più severi standard internazionali di prevenzione, coniugandoli con le specificità e le strategie di Gruppo.

381 progetti seguiti da Risk Management S.p.A. per garantire l'allineamento agli **standard di prevenzione internazionali**

La gestione dei rischi puri è fondata su quattro princìpi fondamentali:

- favorire le misure atte a prevenire i rischi o a limitarne gli effetti, allo scopo di proteggere le risorse umane, le strutture materiali e la continuità operativa
- adottare i più alti standard internazionali per la prevenzione
- minimizzare i costi legati ai rischi, investendo in modo opportuno nella prevenzione e nella protezione ottimizzando il bilancio tra ritenzione e trasferimento assicurativo
- gestire in maniera centralizzata le relazioni con i mercati assicurativi nazionali e internazionali.

Tutto il processo di gestione dei rischi avviene garantendo la massima trasparenza. A tal fine l'attività di coordinamento centrale, svolta dalle funzioni di Risk Management, è affiancata da società di consulenza specializzate in rischi industriali che, tramite un programma di audit sul campo, assicurano un'approfondita, costante e imparziale conoscenza del livello di rischio del Gruppo, coniugando le specificità dei diversi Paesi con l'esigenza di omogeneizzare le attività a livello globale.

La fase di analisi dei dati raccolti durante gli audit è poi svolta internamente dalle funzioni di Risk Management, partendo dalle informazioni che popolano le banche dati sui rischi del Gruppo. Tale fase consente l'individuazione delle priorità di intervento grazie a strumenti di mappatura in grado quantificare la probabilità di accadimento, il potenziale impatto economico e gli investimenti necessari per il trattamento. Sulla base dei risultati di queste analisi, gruppi di lavoro interfunzionali e intersettoriali dedicati definiscono obiettivi e metodologie per la prevenzione delle specifiche categorie di rischio, in accordo con le strategie industriali.

[1] Per approfondimenti sulla gestione dei rischi finanziari, vedere l'apposita sezione del Bilancio Consolidato.
[2] I rischi puri sono quei rischi che hanno origine da cause naturali, accidentali o dolose (incendio, esplosione, allagamenti, ecc.) e che possono provocare sia un danno alle merci o agli impianti sia un'interruzione della continuità operativa di breve o lungo periodo.

Le attività delle funzioni di Risk Management del Gruppo sono supportate da strumenti che consentono di condividere in tempo reale i profili di rischio di ogni sito (ad es. il software AXA **Visio@ risk** e il database **Global Risk Connect**). Nel 2012, come parte del processo di costante aggiornamento di questi software, l'utilizzo di Visio@risk si è consolidato mediante una formazione specifica e con l'attivazione di un servizio di help desk dedicato.
Nel 2012, nell'ambito dell'alleanza tra il Gruppo Fiat e Chrysler Group è stato istituito il **Loss Prevention Center of Competence** per ottimizzare le sinergie tra le due Società e i loro fornitori di servizi per la prevenzione delle perdite. Nel 2013 è in progetto la creazione di un database condiviso, con l'obiettivo di migliorare i profili di rischio e valutare le migliori misure di prevenzione da adottare in risposta alle indicazioni fornite dagli audit sul campo.
Sempre nel 2012, attraverso **il programma Property and Excess Liability**, è stata stipulata una copertura assicurativa mondiale per i danni al patrimonio e la responsabilità civile, ottenendo significativi benefici in termini di incremento delle garanzie e riduzione dei costi. Elementi determinanti per il raggiungimento di questo risultato sono stati: la combinazione dei volumi e delle esposizioni dei due gruppi sul mercato assicurativo e il contributo delle attività di prevenzione dei rischi, considerate un'eccellenza sul mercato dei rischi industriali. Grazie a tale copertura assicurativa il Gruppo beneficia inoltre di un più rapido recupero finanziario in caso di evento dannoso causato da un rischio puro.
Gli audit nei vari siti[1] del Gruppo si basano su cicli da uno a tre anni e coprono il 92%[2] del valore assicurato[3]. Nel 2012, sono stati **verificati 120 siti**, che rappresentano circa il 90% delle attività in Chrysler Group e il 56% delle attività del resto del Gruppo. L'obiettivo è analizzare, almeno una volta per ogni ciclo, tutti i siti nel perimetro di analisi (più del 98%) e, almeno una volta l'anno, tutti i siti più importanti e maggiormente esposti a rischi specifici.
Nel 2012, **l'investimento** del Gruppo in **misure di prevenzione e mitigazione del rischio** è stato pari a circa **22,9 milioni di euro**. Questo investimento ha permesso una riduzione pari a 2,7 miliardi di euro[4] del valore delle potenziali perdite, con un indice di efficienza globale[5] pari a 0,85, in linea con i migliori standard internazionali.
Ulteriori prove dell'efficienza dell'approccio del Gruppo è la percentuale di siti che hanno ottenuto la certificazione Highly Protected Risk (HPR) nel mercato assicurativo internazionale: circa il 90% del valore assicurato per Chrysler Group, 68% per il resto del Gruppo .
Questi risultati confermano che **la prevenzione è il fondamento della gestione del rischio**. L'approccio e le metodologie adottati dal Gruppo nella gestione dei rischi sono descritti in un documento che rendiconta su base annuale le attività svolte per minimizzare la probabilità di occorrenza dei rischi e il loro potenziale impatto. Di seguito sono descritte le principali attività intraprese nel corso del 2012.
Al fine di continuare a diffondere una cultura della prevenzione nel Gruppo, è proseguito il **piano di formazione dedicato**, con seminari specifici, portando a 239 il numero di specialisti di stabilimento formati negli ultimi 6 anni.
Un'altra importante attività riguarda il monitoraggio e lo studio approfondito di ogni sinistro o quasi sinistro causato da un rischio puro (ad es. incendi). Infatti, quando si verifica un evento di questo genere, il primo passo è l'immediata analisi delle cause, seguita dall'identificazione di azioni correttive e dalla definizione di raccomandazioni per impedire il ripetersi dell'evento; tali raccomandazioni vengono poi comunicate a tutti i siti del Gruppo per mezzo del portale Intranet di Risk Management. Nel 2012 sono stati esaminati tre sinistri e 14 quasi sinistri , dando luogo a 607 raccomandazioni.
Il dipartimento Risk Management Lab ha continuato a investire nello sviluppo di metodologie innovative per l'identificazione, l'analisi e la gestione ottimale dei nuovi potenziali rischi puri per il Gruppo. In particolare, in riferimento al **rischio sismico**, è proseguito il test

[1] In questo paragrafo, il termine 'sito' si riferisce a una singola unità destinataria di una valutazione di rischio specifica. Ogni sito può corrispondere a uno stabilimento di produzione o più facilmente a una parte di esso, identificata sulla base dell''azienda di appartenenza o del perimetro di business. Ogni stabilimento di produzione può pertanto corrispondere a più di un sito.
[2] Perimetro di analisi.
[3] Calcolo basato sul valore di sostituzione della proprietà assicurata e dei costi associati all'interruzione delle attività.
[4] Dati relativi al periodo dal 1 settembre 2011 al 31 agosto 2012 (Anno Assicurativo).
[5] Indice di efficienza per le misure di riduzione degli effetti negativi dei rischi (KPI = riduzione dei danni/costi della protezione).

di una metodologia innovativa di analisi quantitativa probabilistica che consente la stima del rischio, tenendo in considerazione la pericolosità sismica del territorio, la vulnerabilità strutturale e il potenziale impatto economico. Nel 2011 questa metodologia è stata testata in 22 sedi italiane e nel 2012 è stata applicata in 2 sedi pilota in Messico e in Turchia.

L'attenzione verso i rischi ambientali è dimostrata anche dallo sviluppo e test di una nuova metodologia per **l'analisi e la quantificazione dei rischi ambientali assicurabili**. Questa metodologia, nata dalla collaborazione fra Risk Management S.p.A. e la funzione Environment Health and Safety, è stata adottata nel 2012 dai principali siti del Gruppo, permettendo il completamento di una mappa dei rischi che copre il 69% del valore totale. Infine, nel 2012 Chrysler Group ha promosso un'**iniziativa interfunzionale per garantire la continuità operativa** (Business Continuity Management - BCM), volta a incorporare il modello BCM nella struttura di corporate governance di Chrysler Group, avviando un'analisi generale delle più importanti operazioni e funzioni aziendali. Nel 2013, una valutazione dettagliata dei rischi condurrà allo sviluppo di piani d'azione mirati alla minimizzazione dei periodi di inattività produttiva causati dal realizzarsi di un rischio puro, con particolare attenzione alla comunità coinvolta e all'ambiente. Questi piani d'azione saranno regolarmente testati per assicurarne l'efficienza.

Il contributo della gestione dei rischi per contrastare i cambiamenti climatici

Il cambiamento climatico è una delle maggiori minacce per il futuro del nostro pianeta. La temperatura media della terra continua a crescere e c'è un ampio consenso nella comunità scientifica riguardo a un potenziale aumento dei fenomeni meteorologici estremi. Il Gruppo Fiat gestisce i rischi puri connessi ai cambiamenti climatici in due modi: prevenendo o riducendo al minimo i danni legati a eventi causati da alterazioni climatiche e minimizzando le emissioni di CO_2.

Per affrontare la necessità di gestire i rischi potenziali connessi ai cambiamenti climatici, nel 2010 Risk Management S.p.A. ha sviluppato e comunicato specifiche Linee Guida indirizzate a tutto il Gruppo, con lo scopo di garantire la consapevolezza dei rischi e l'implementazione di contromisure appropriate. Nel corso del 2011 e del 2012, un gruppo interfunzionale ha lavorato per accrescere la consapevolezza su queste linee guida e promuovere lo studio di opportune azioni preventive.

In particolare, nel 2012 sono stati sviluppati **due progetti innovativi incentrati sulla gestione proattiva dei rischi derivanti dalle precipitazioni** (in particolare pioggia, neve e grandine), che sono la prima fra le cause di incidenti che si sono verificati negli ultimi anni, sia in termini di frequenza sia di impatto sul Gruppo. Il primo progetto è basato su un sistema di allerta delle condizioni climatiche con un anticipo di cinque giorni. Questo sistema è stato determinante per prevenire danni a più di 1.000 veicoli in sosta durante una grandinata avvenuta nella zona di Torino nel 2012. Il secondo progetto riguarda un sistema di analisi rapida dell'efficienza dei sistemi di raccolta e trasporto delle acque meteoriche nei siti industriali. Tale metodologia si basa su un'analisi degli scostamenti tra i criteri di progettazione utilizzati al tempo della costruzione e le richieste attuali. Il contrasto ai cambiamenti climatici è anche parte dell'impegno del Gruppo verso la riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività. Nel 2012 è stato avviato uno studio di fattibilità con l'obiettivo di sviluppare una metodologia innovativa per la quantificazione dell'impatto delle misure di prevenzione e di protezione industriale contro potenziali emissioni di CO_2, associate principalmente agli incendi. Lo scopo è assegnare il corretto grado di priorità agli **interventi di prevenzione e protezione, valutando non solo i ritorni economici** (rapporto costi-benefici) **ma anche il potenziale impatto ambientale**. Per esempio, in quei siti in cui vengono utilizzati sistemi automatici di estinzione a pioggia, la percentuale di emissioni di CO_2 provenienti dalla combustione dei materiali si riduce passa da di un intervallo compreso tra il 62 e il 95% quando un incendio è spento manualmente al 3% quando l'incendio è controllato da impianti di spegnimento automatici a sprinkler[1].

[1] *L'influenza del fattore di rischio sullo sviluppo sostenibile – Gritzo, Doerr, Bill, Ali, Nong, Krasner – 2009; l'impatto ambientale del sistema antincendio automatico sprinkler – Wieczorek, Ditch, Bill – 2010*

Governance della sostenibilità

Nel Gruppo Fiat tutti i dipendenti e tutte le funzioni aziendali contribuiscono al percorso della sostenibilità. Le iniziative del Gruppo hanno un evidente legame con i valori della sostenibilità e con l'impegno a contribuire alla definizione di un futuro più sicuro per i dipendenti, i clienti, i fornitori, i concessionari e per la società nel suo complesso. Questo senso di mutua responsabilità ha sempre fatto parte della storia e della cultura aziendale del Gruppo e nel corso degli anni si è evoluto e rafforzato, diventando elemento fondante della fiducia accordata al Gruppo da parte dei suoi numerosi stakeholder.

Organi della sostenibilità

L'impegno del Gruppo a favore di uno sviluppo sostenibile si riflette in processi consolidati e strutture organizzative che assicurano l'integrazione tra le decisioni economiche e quelle di natura sociale e ambientale. Il modo di fare impresa si fonda su una cultura dell'agire responsabile e sulla convinzione che lo sviluppo industriale abbia valore solo se sostenibile al tempo stesso.
Nel Gruppo la **coscienza della sostenibilità** si è evoluta e rafforzata nel corso degli anni, fino a diventare **parte integrante della strategia**. Inoltre, l'alleanza di Fiat con Chrysler Group ha ampliato gli orizzonti in tema di mobilità sostenibile facendo leva sui punti di forza delle due organizzazioni.

La gestione della sostenibilità coinvolge diverse strutture organizzative.
L'**Unità di Sostenibilità** (US), svolge un ruolo chiave nella diffusione della cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo e favorisce il processo di miglioramento continuo, contribuendo alla gestione dei rischi, all'ottimizzazione dei costi, al coinvolgimento degli stakeholder e alla valorizzazione della reputazione del Gruppo. L'US interagisce con i responsabili della gestione operativa delle principali tematiche (ad es. ambiente, energia, innovazione, risorse umane, ecc.) all'interno dei segmenti operativi e delle aree operative regionali e li supporta nella definizione delle aree di intervento. La US gestisce anche i rapporti con le agenzie di rating di

Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità (Istituto a livello di CdA)
Group Executive Council
Funzioni Corporate
Settori
Unità di Sostenibilità
Comitato Interfunzionale di Sostenibilità

Il nostro impegno a pagina 16

GRI

3.5, 4.1, 4.9, 4.11

sostenibilità, con le organizzazioni internazionali e – supportata dalla funzione Investor Relations – con gli analisti.

Il **Comitato Interfunzionale di Sostenibilità** (CIS) all'interno del quale sono rappresentate le principali funzioni corporate e di singola azienda (Business Development, Corporate Communications, Engineering & Design, Finance, GEC cordinator, Human Resources, Industrial Relations, Institutional Relations, Internal Audit, Manufacturing, Purchasing, Senior Counsel, Treasurer) favorisce e valuta le decisioni operative e svolge un ruolo consultivo con riguardo alle proposte che l'US sottopone al Group Executive Council (GEC).

Il **Group Executive Council** (GEC) è l'organismo decisionale guidato dall'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A.

Composto dagli Amministratori Delegati (COO, Chief Operating Officer) dei segmenti operativi, i responsabili di ciascuna area operativa regionale del Gruppo e da altri capi funzione, definisce l'approccio strategico, approva le Linee Guida e valuta la congruità del Piano di Sostenibilità con l'orientamento di business. Il GEC viene aggiornato regolarmente sull'andamento dei progetti e sulle performance del Gruppo relativamente alle tematiche di sostenibilità.

Il **Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità** (un sottocomitato del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A.) valuta le proposte relative agli indirizzi strategici in tema di sostenibilità, all'occorrenza esprime pareri al Consiglio di Amministrazione ed esamina il Bilancio di Sostenibilità annualmente redatto.

Il processo del Piano di Sostenibilità

La fase di pianificazione: gli impegni, le azioni e gli obiettivi che compongono il Piano di Sostenibilità sono inizialmente definiti sulla base delle aree di miglioramento identificate dall'Unità di Sostenibilità (US) in collaborazione con i segmenti, le aree operative regionali e le funzioni corporate. A sostegno di questa attività, nel corso dell'anno l'US esegue un costante monitoraggio sulle prestazioni della concorrenza, oltre a prendere in esame le valutazioni espresse dalle principali agenzie di rating di sostenibilità, dalle organizzazioni internazionali e dagli Investitori Socialmente Responsabili (SRI, Socially Responsible Investors) che sono in relazione con il Gruppo. La proposta di Piano di Sostenibilità così definita viene sottoposta all'approvazione del Group Executive Council (GEC), che ne analizza la coerenza con la strategia del Gruppo, fornendo eventuali indicazioni in merito. Il Piano approvato dal GEC viene sottoposto alla valutazione e all'approvazione formale del Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità.

La fase di gestione: la responsabilità per i singoli progetti e per il conseguimento degli obiettivi enunciati nel Piano di Sostenibilità è affidata ai diversi segmenti e aree operative regionali o alle funzioni corporate che dispongono delle risorse, degli strumenti e delle competenze necessarie per la loro realizzazione.

La fase di controllo: a ulteriore garanzia degli impegni assunti, l'Unità di Sostenibilità è regolarmente aggiornata sullo status dei progetti e, a sua volta, aggiorna il GEC sugli effettivi progressi.

Indici di sostenibilità e rating

Nel corso del 2012, il Gruppo ha confermato la sua posizione tra i leader nel campo della sostenibilità ricevendo continui riconoscimenti da parte delle principali agenzie di rating di sostenibilità e organizzazioni internazionali.

Per il quarto anno consecutivo, Fiat S.p.A. è stata confermata negli indici **Dow Jones Sustainability** (DJSI) **World** e **Europe**. Il DJSI World e il DJSI Europe sono indici borsistici prestigiosi, ai quali accedono solo le società giudicate migliori per la gestione del proprio business secondo criteri di sostenibilità, sia dal punto di vista economico-finanziario, sia da quello sociale e ambientale. Fiat ha ricevuto un punteggio eccellente (91/100) rispetto al valore medio di 74/100 relativo alle aziende del settore Automobiles valutate da RobecoSAM AG, gruppo specializzato negli investimenti sostenibili.

Più nello specifico, Fiat S.p.A. ha ottenuto il punteggio massimo in quasi tutte le dimensioni analizzate nel campo ambientale, fra cui la lotta ai cambiamenti climatici; la strategia per la riduzione delle emissioni di CO_2, le politiche e i sistemi di gestione ambientale, e l'amministrazione responsabile del prodotto. Inoltre ha ottenuto il punteggio massimo nella dimensione sociale per lo sviluppo del capitale umano; la salute e la sicurezza sul lavoro; la gestione responsabile della catena di fornitura; il coinvolgimento degli stakeholder e le iniziative a favore delle comunità locali. Il riconoscimento più alto è stato anche accordato per la gestione dei rischi, la gestione del marchio e le innovazioni di processo.

La leadership del Gruppo è stata inoltre messa in evidenza dal **Carbon Disclosure Project** (CDP). Questa organizzazione senza scopo di lucro opera per conto di 655 investitori istituzionali che gestiscono beni d'investimento per un valore totale di 78 mila miliardi di dollari. Ogni anno società di tutto il mondo sono classificate secondo la metodologia di valutazione della comunicazione e delle performance sviluppata da CDP in collaborazione con Pricewaterhouse Coopers, riguardo alle azioni adottate per la lotta ai cambiamenti climatici. Dopo aver conseguito, nel 2011, il riconoscimento come leader globale per l'impegno e i risultati della lotta ai cambiamenti climatici, Fiat S.p.A. è stata inclusa nel **Carbon Disclosure Leadership Index** (CDLI) **Italy 100** e nel **Carbon Performance Leadership Index** (CPLI) **Italy 100** e ha ottenuto il miglior punteggio (95/100) per la trasparenza nella comunicazione, oltre al punteggio massimo (A) per l'impegno dimostrato nella riduzione dei livelli di CO_2. Entrambe le valutazioni confermano la convinzione di Fiat secondo cui la riduzione dell'impatto ambientale è parte integrante della strategia aziendale. Su oltre 40 aziende italiane analizzate, Fiat è tra le uniche tre aziende presenti in entrambi gli indici.

L'indice CDLI include le società del FTSE Global Equity Index Series (Italy 100) che dimostrano la massima trasparenza nella comunicazione agli stakeholder in merito alle strategie e alle azioni intraprese per contrastare i cambiamenti climatici, mentre il CPLI comprende le società che hanno dimostrato il maggiore impegno nella riduzione delle emissioni di CO_2.

Nel novembre 2012, **Oekom Research**, ha riconosciuto a Fiat S.p.A. lo **status *Prime*** che identifica, per ogni settore industriale, le aziende leader in ambito di sostenibilità. Fondata nel 1993, Oekom Research è tra le principali agenzie mondiali di rating di sostenibilità.

Sempre nel novembre 2012, Fiat S.p.A. è stata ammessa al **Vigeo 120 Europe Index**. Creato in collaborazione con il NYSE Euronext, questo indice classifica le società con le migliori performance di sostenibilità utilizzando i 300 indicatori sviluppati da Vigeo.

Dal febbraio 2013, Fiat S.p.A. fa parte sia del **MSCI ACWI Index** (già noto come Controversial Weapons Index), sia di tutti gli indici regionali a questo collegati. Fiat S.p.A. fa parte di molti **altri importanti indici**, tra i quali: **ASPI Eurozone®** (Advanced Sustainability Performance Eurozone Index), STOXX® Global ESG Leaders, STOXX Global ESG Environmental Leaders, STOXX Global ESG Social Leaders, STOXX Global ESG Governance Leaders, ECPI Euro Ethical Equity, ECPI EMU Ethical Equity, FTSE ECPI Italia SRI Benchmark, FTSE ECPI Italia SRI Leaders, Ethibel Excellence Europe ed Ethibel Excellence Euro.

Questi risultati dimostrano che, anche in presenza di condizioni economiche non favorevoli, il Gruppo ha mantenuto al centro delle proprie attività un approccio alla sostenibilità basato sul miglioramento continuo. Inoltre, per la prima volta questi successi includono i risultati di Chrysler Group, evidenza ulteriore del progressivo coordinamento e allineamento operativo tra le due organizzazioni.

Il nostro impegno a pagina 16

Investitori Socialmente Responsabili

Negli ultimi anni, gli Investitori Socialmente Responsabili (SRI, Socially Responsible Investors) hanno continuato a incrementare la loro presenza e influenza nel mercato finanziario. Questi investitori adottano una strategia d'investimento che include sia gli obiettivi finanziari sia la valutazione degli impatti sociali e ambientali.

Nell'ultimo Rapporto di Vigeo, *Green, Social and Ethical Funds in Europe,* si conferma che il 2012 è stato un altro anno di crescita per gli investimenti degli SRI. Nella sola Europa oltre 6.700 miliardi di euro vengono investiti prendendo in considerazione criteri ambientali, sociali e di governance (Eurosif European SRI Study, 2012), mentre a livello globale l'ammontare degli investimenti supera i 9.000 miliardi di euro (Oekom Impact study, 2013).

Gli SRI mirano alla creazione e al mantenimento del valore nel breve, medio e lungo termine attraverso investimenti che dimostrano il legame diretto tra l'operare in modo sostenibile e il raggiungimento di risultati finanziari positivi. La sostenibilità rappresenta la chiave di lettura per comprendere come e quanto un'organizzazione sia in grado di generare questo tipo di valore nel tempo.

In qualità di leader nel campo della sostenibilità, il Gruppo Fiat monitora le evoluzioni degli investimenti operati dagli SRI in generale e, in particolare, di quelli presenti nell'azionariato di Fiat S.p.A. Inoltre, il Gruppo esamina l'orientamento degli investitori tradizionali che riconoscono i fattori di sostenibilità nelle loro decisioni di investimento. Questi sviluppi sono concreta dimostrazione della crescente importanza dei rapporti tra capitali finanziari e sviluppo sostenibile.

Inoltre, nel corso di tutto l'anno, il Gruppo ha mantenuto aperto il dialogo con gli SRI sulle iniziative di sostenibilità, sugli obiettivi raggiunti e su quelli futuri.

Secondo l'ultima Shareholder Identification, che risale a novembre 2012,[1] le quote flottanti di Fiat S.p.A. detenute da investitori SRI (per un totale di 25 asset owners[2] e di 37 fondi comuni di investimento)[3] risultano essere in linea con i valori medi delle case automobilistiche leader nel campo della sostenibilità.

Il nostro impegno a pagina 16

[1] L'analisi condotta da Vigeo riguarda i detentori del maggiore asset globale, principalmente fondi pensioni (nazionali, occupazionali, di aziende specifiche, di governi locali), ma anche fondazioni e altri detentori istituzionali. Tra questi, un detentore di asset è identificato come un SRI se si verifica almeno una delle seguenti condizioni: adotta i principi SRI nella sua politica di investimenti (votazione, coinvolgimento, attivismo, selezione), possiede specifici mandati SRI, usa benchmark SRI.
L'analisi copre anche fondi green, sociali ed etici gestiti in tutto il mondo. Un fondo comune deve soddisfare tutte le condizioni indicate di seguito per potere essere incluso nell'analisi: deve selezionare i soggetti che emettono bond e azioni sulla base di valutazioni etiche, sociali o ambientali (risultati negativi e/o best-in-class), deve essere commercializzato come SRI e reso disponibile al pubblico (fondi retail).
[2] Grandi istituzioni finanziarie che investono i propri patrimoni, fondi pensionistici, fondazioni, fondi di diritto pubblico, donazioni e assicurazioni o fondi sovrani. Non includono asset gestiti da imprese di management per conto dei loro clienti.
[3] Il termine è utilizzato nella medesima accezione adottata per le Statistical Releases dell'European Fund and Asset Management Association (EFAMA): fondi di investimento di tipo aperto offerti al pubblico che investono in valori mobiliari e fondi del mercato monetario). Tuttavia va precisato che i dati non sono totalmente confrontabili, in quanto questa ricerca comprende anche dei fondi pensionistici e di Assicurazione vita compatibili con le definizioni di Vigeo (vedere Green, Social and Ethical Funds in Europe - 2012).

Innovazione sostenibile

Il Gruppo Fiat si impegna su programmi di ricerca e sviluppo a livello mondiale finalizzati a una mobilità sempre più sostenibile. L'innovazione continua è infatti fondamentale per la creazione di prodotti sostenibili, sotto l'aspetto ambientale e sociale, che siano al contempo accessibili economicamente.

Organizzazione

Il Gruppo Fiat attribuisce particolare importanza alla ricerca e all'innovazione come base per lo sviluppo di nuovi prodotti. Lo dimostrano i **77 centri di Ricerca e Sviluppo** attivi al 31 dicembre 2012 nelle quattro aree operative regionali (EMEA, NAFTA, LATAM e APAC), con un **organico complessivo di circa 17.900 dipendenti**.
Le attività di innovazione e sviluppo prodotto a livello mondiale sono coordinate dal Chief Technology Officer (CTO), membro del Group Executive Council e responsabile del dipartimento Research & Development del Gruppo Fiat. Con lo scopo di promuovere sinergie e trasferimenti tecnologici all'interno del Gruppo, il CTO presiede regolarmente Comitati di Innovazione, a cui prendono parte tutti i responsabili delle funzioni Innovazione e Ingegneria di ciascuna area operativa regionale. Inoltre, si riuniscono regolarmente specifici Comitati Prodotto che coinvolgono i responsabili di prodotto e ingegneria delle diverse aree geografiche.
Un centro di competenza unico coordina le funzioni di Ricerca e Innovazione delle quattro aree regionali, con la missione di sviluppare strategie e programmi di innovazione condivisi in tutto il Gruppo Fiat. Il centro di competenza di Ricerca e Innovazione opera in completa sinergia con gli altri due centri di competenza cross-regionali: Architectures & Standardization e Strategies, Planning & Process Integration.

Centro Ricerche Fiat (CRF)

Il CRF, fondato nel 1978 con sede a Orbassano (Torino, Italia) come polo di riferimento per la ricerca e l'innovazione del Gruppo Fiat, è un centro di eccellenza riconosciuto a livello internazionale. La sua missione consiste nel miglioramento continuo della competitività dei prodotti del Gruppo attraverso lo sviluppo di prodotti, processi e metodologie innovative. Le attività di ricerca sono svolte in costante coordinamento con gli enti di progettazione e le Region del Gruppo. Il Centro dispone di un vasto insieme di competenze tecniche che coprono tutte le discipline ingegneristiche del settore automotive, cui si affiancano laboratori all'avanguardia per la sperimentazione dei motopropulsori, per l'analisi dei materiali, per i rilievi di compatibilità elettromagnetica, del rumore e delle vibrazioni, e per la simulazione di guida.

Dati Centro Ricerche Fiat
(al 31/12/2012)

Dipendenti	927
Progetti co-finanziati dall'Unione Europea approvati nel 2012	18
Totale progetti co-finanziati dall'Unione Europea approvati nell'ambito del Settimo Programma Quadro (2007-2013)	151
Brevetti concessi	2.296
Domande di brevetto pendenti	430

GRI
4.11, EN6, EN26, PR1

www
crf.it

Nonostante la persistente crisi economica internazionale, nel 2012 il **Gruppo Fiat ha speso circa 3,3 miliardi di euro in ricerca e sviluppo**. Grazie a questo investimento, si sono potuti portare a termine numerosi e importanti progetti ad alto contenuto innovativo.

Finanziamenti pubblici per ricerca e sviluppo
Gruppo Fiat mondo (milioni di euro)

	2012	2011[1]
Contributi a fondo perduto	51	53
Finanziamenti	7	272
di cui finanziamenti agevolati	7	22
di cui finanziamenti BEI[2]	-	250

L'attività di ricerca del Gruppo si concentra sulle seguenti aree principali:

- **riduzione dell'impatto ambientale,** con focus sui veicoli in tutto il ciclo di vita, dall'utilizzo di materie prime alla rottamazione. L'obiettivo è ridurre la CO_2 e le altre emissioni, così come il livello di rumore, aumentando al contempo l'efficienza energetica del veicolo
- **veicoli sicuri e connessi**, con particolare attenzione a tutti gli aspetti legati alla sicurezza (attiva, passiva e preventiva) e allo sviluppo di sistemi di *info-mobility* mirati a promuovere una mobilità sicura ed efficiente per tutti
- **aumento della competitività del prodotto**, attraverso lo studio di nuove architetture veicolo, il miglioramento continuo delle prestazioni, del comfort e della qualità percepita e l'uso di tecnologie innovative nei processi produttivi, ricercando nel contempo la sostenibilità economica dei risultati.

Il Gruppo valuta preventivamente e con attenzione l'impatto delle proprie attività di ricerca sull'ambiente e sulla salute degli utilizzatori dei propri prodotti. Nel rispetto del principio di precauzione, ogni innovazione è accuratamente testata prima di essere introdotta sul mercato, al fine di verificarne la sicurezza per l'ambiente e per la società nel suo complesso.

GRI

4.11, EC4, EN6, EN26, PR1, SO5

Innovazione aperta

Attraverso una molteplicità di iniziative e strumenti, il processo di innovazione del Gruppo Fiat mira a promuovere la **collaborazione** e a creare delle opportunità di **confronto con partner esterni e stakeholder**.
L'impegno del Gruppo nei confronti della ricerca è testimoniato da più di 8 mila brevetti depositati negli anni dalle società del Gruppo.

Brevetti
Gruppo Fiat mondo

Brevetti concessi al 31 dicembre 2012	8.299
di cui: concessi nel corso del 2012	427
Domande di brevetto pendenti al 31 dicembre 2012	2.622
di cui: nuove domande nel corso del 2012	444

Fusioni, acquisizioni e joint venture

Operazioni quali fusioni, acquisizioni e joint venture, permettono al Gruppo di creare sinergie e al contempo di stimolare l'innovazione.
La collaborazione tra Fiat e Chrysler Group, oltre allo sviluppo architetture e di modelli in comune, ha portato alla predisposizione di un piano di ricerca e innovazione condiviso. Nel 2012, è stato avviato il **Global Innovation Process** (GIP) per coordinare all'interno di un unico quadro di riferimento tutte le attività di innovazione del Gruppo a livello mondiale. Il GIP, predisposto da un gruppo di lavoro composto da rappresentanti di tutte le aree operative regionali del Gruppo e coordinato del Centro Ricerche Fiat (CRF), comprende tutte le fasi del processo di innovazione, dalla generazione delle idee fino allo sviluppo precompetitivo. Sulla base di questo quadro di riferimento, nel 2012 un gruppo di lavoro guidato dal Centro Ricerche Fiat ha elaborato due Agende Strategiche:

- **Strategic Research Agenda** che contiene le priorità per la ricerca collaborativa a livello internazionale e gli obiettivi di innovazione di lungo termine
- **Strategic Innovation Agenda** che raccoglie le esigenze di innovazione del prodotto nel breve-medio termine, identificandone obiettivi e sfide tecnologiche.

[1] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*
[2] *Banca Europea per gli Investimenti.*

Promozione della creatività nel Gruppo

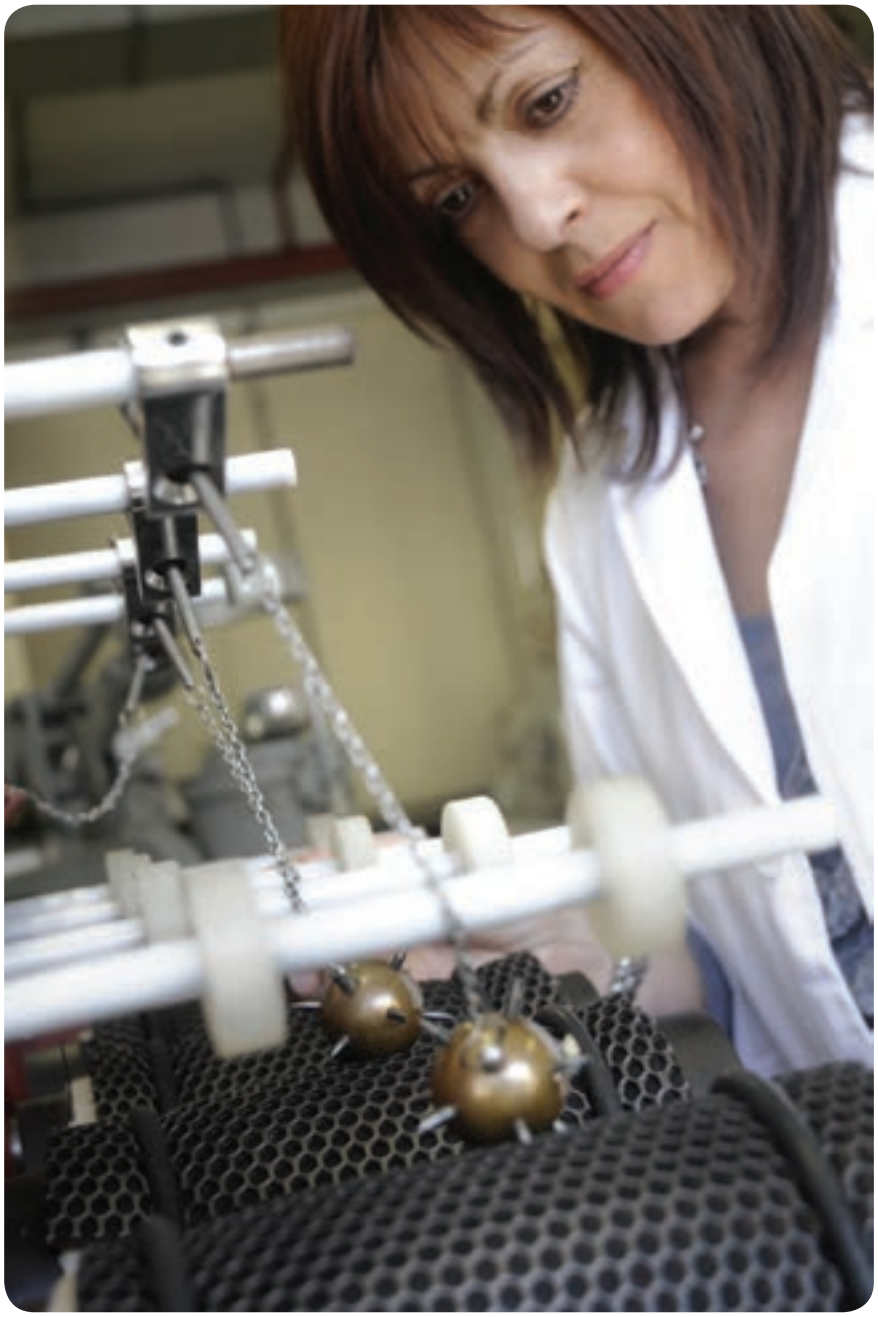
Il Gruppo Fiat incoraggia la creatività a ogni livello e in ogni funzione organizzativa dell'Azienda. Un esempio particolarmente significativo è la raccolta dei suggerimenti dei dipendenti per il miglioramento dei processi produttivi, svolta nell'ambito del programma **World Class Manufacturing**. Nel 2012, sono pervenuti da tutto il Gruppo Fiat **1,2 milioni di suggerimenti** (vedere anche pagina 121). Tra questi, i migliori sono stati implementati e gli ideatori hanno visto riconosciuto il proprio impegno.

Nel 2012 l'area EMEA ha lanciato **iPropose**, un programma studiato per coinvolgere e incoraggiare i dipendenti nella generazione di idee volte alla riduzione dei costi e all'aumento della competitività. Rivolto al personale del dipartimento Research & Development, di Fiat Group Purchasing e del Centro Ricerche Fiat (CRF), nel 2012 il programma ha coinvolto 5 mila dipendenti e prodotto circa 2.500 proposte.

Anche l'area NAFTA si è dotata di numerosi strumenti per promuovere l'innovazione. Un esempio è rappresentato dall'**Innovation Database**, un portale attraverso il quale tutti i dipendenti possono proporre idee e suggerire innovazioni. Dalla sua apertura, nel 2010, questo portale ha raccolto più di 440 proposte, incluse le 260 ricevute nel 2012.

Per sviluppare e migliorare le proprie idee, i dipendenti hanno anche a disposizione l'**Innovation Space**. Lanciato alla fine del 2011, questo spazio è un vero e proprio incubatore di idee, dotato di strumenti e materiali utili allo sviluppo dei progetti innovativi e di facilitatori con il compito di istruire e affiancare i dipendenti nella concretizzazione delle proprie idee. Un esempio di idea generata è Smartpark: un'applicazione per smartphone, che attraverso il crowdsourcing aiuta gli automobilisti a trovare parcheggio in aree altamente congestionate; o ancora l'Universal Item Holder, un portaoggetti universale in grado di contenere in modo pratico e sicuro piccoli oggetti dalle forme più diverse.

Una serie di eventi e iniziative, dedicati alla conoscenza dei temi dell'innovazione, hanno dato ai dipendenti l'opportunità di visitare l'Innovation Space, per comprenderne gli obiettivi e partecipare alla generazione di idee. L'Innovation Space è stato messo a disposizione anche degli Employee Resource Groups (ERG, vedere anche pagina 165) di Chrysler Group, offrendo ai dipendenti che ne fanno parte la possibilità di confrontarsi e interagire all'interno dell'atmosfera stimolante di un'area dedicata all'innovazione, valorizzando così le diversità. Infine, una **newsletter trimestrale** viene distribuita per posta elettronica a tutti i dipendenti di Chrysler Group nel mondo, aggiornandoli sulle varie attività, gli strumenti di formazione, le opinioni e altri argomenti relativi all'innovazione.



Creatività distribuita

Nel Gruppo la creatività è stimolata anche attraverso l'interazione con i clienti e la partecipazione a network virtuali. **I clienti sono coinvolti fin dalla fase di definizione dei requisiti di prodotto**. Ad esempio, nell'ambito di clinic test dedicati condotti presso il Centro Ricerche Fiat, una squadra di professionisti studia e analizza i comportamenti umani e valuta come i clienti percepiscono finiture e materiali dell'abitacolo. I test eseguiti consentono quindi di fornire ai progettisti un elenco di indicazioni e suggerimenti su come l'abitacolo dovrebbe essere concepito per migliorare oltre alla qualità reale anche quella percepita.

Come esempio di coinvolgimento in reti di innovazione aperta, Chrysler Group favorisce l'innovazione attraverso la collaborazione, la partnership e la condivisione delle competenze tra il mondo accademico, il settore automotive e altri settori collegati, rivestendo un ruolo chiave nello sviluppo di iniziative in questo ambito e nella promozione di sfide ingegneristiche.

Collaborazioni di ricerca con partner esterni

Il processo di innovazione del Gruppo si avvale anche dei contributi provenienti dai fornitori, dalle istituzioni pubbliche e private, dai centri di ricerca e dalle università.

Fornitori

Nell'ambito del Global Innovation Process (GIP - vedere anche pagina 84) sono pianificati ogni anno incontri tecnici con un ampio numero di fornitori. Il Centro Ricerche Fiat (CRF) con il supporto di Group Purchasing coordina tre tipologie di incontri:

- **Supplier Innovation Meeting:** una serie di incontri con fornitori selezionati per individuare possibili collaborazioni su temi specifici e prioritari legati all'innovazione e per condividere esperienze, sfide, roadmap tecnologiche e di prodotto, profili e competenze
- **Supplier Technology Scouting:** incontri con fornitori selezionati dedicati al monitoraggio e all'individuazione di nuovi trend tecnologici in ambiti strategici, anche diversi da quelli esplorati nei Supplier Innovation Meeting; l'obiettivo principale è offrire nuovi stimoli per la definizione e l'aggiornamento delle roadmap tecnologiche
- **Supplier Technology Days:** giornate dedicate alla condivisione da parte dei principali fornitori dei più recenti sviluppi in termini di innovazione, tecnologia e qualità; questi eventi rientrano nei programmi del Gruppo volti a incoraggiare un atteggiamento proattivo dei fornitori, attraverso la condivisione dei benefici economici generati dall'introduzione di metodi e tecnologie innovative.

Inoltre il GIP organizza incontri periodici tra CRF, Group Purchasing e le funzioni di innovazione di tutte le aree operative regionali, per agevolare l'allineamento strategico con i fornitori e la condivisione delle migliori pratiche.

Per l'area NAFTA, il **Chrysler Group Supplier Innovation Gateway** offre anche un processo semplificato, finalizzato a valutare, approfondire ed eventualmente approvare le proposte

di innovazione avanzate dai fornitori. Il processo di gestione prevede che a ogni proposta giudicata meritevole venga assegnato un referente interno all'azienda con il compito di promuoverne lo sviluppo insieme agli enti tecnici e al fornitore. Alla fine del 2012 sono pervenute circa 200 proposte.

Università e centri di ricerca

Da lungo tempo il Gruppo Fiat collabora con università e centri di ricerca attraverso la partecipazione a gruppi di ricerca e progetti comuni. Questi stretti rapporti con il mondo accademico hanno l'obiettivo di **incoraggiare il pensiero creativo e premiare il talento dei giovani**.

La collaborazione è promossa con varie modalità sia a livello di Gruppo sia dalle singole aziende.

Il Gruppo Fiat sostiene l'**Associazione Tecnica dell'Automobile** (ATA), da sempre impegnata nella divulgazione della cultura tecnica e nella formazione dei giovani ingegneri. I principali obiettivi di questa associazione sono:

- migliorare le conoscenze tecniche in ambito automobilistico
- promuovere lo sviluppo dell'innovazione attraverso la collaborazione tra centri di ricerca, università e industria
- potenziare il trasferimento della conoscenza tecnologica tra le piccole, medie e grandi aziende.

Nell'area EMEA, grazie a un accordo siglato nel 2011 tra **Politecnico di Torino** e Fiat Group Automobiles (FGA), il Gruppo continua a sostenere l'istruzione universitaria nel campo dell'ingegneria dell'autoveicolo sponsorizzando corsi specifici e proponendo argomenti per tesi e ricerche. Grande importanza è attribuita allo sviluppo e all'applicazione di processi, metodologie e tecnologie avanzate di interesse aziendale. Sempre nell'ambito di questo accordo è proseguita per tutto il 2012 la collaborazione fra il Politecnico di Torino e l'**Università di Windsor in Canada**. Nel corso dell'anno accademico 2011/2012, dieci studenti hanno conseguito una doppia laurea (JMD, Joint Master's Degree), riconosciuta sia in Italia sia in Canada. Questi stessi studenti hanno avuto inoltre, la possibilità di svolgere un tirocinio presso i centri di Ricerca e Sviluppo di FGA e di Chrysler Group avvalendosi della supervisione di un tutor aziendale. Nell'anno accademico 2012/2013 altri nove studenti si sono iscritti al programma JMD e seguono un percorso accademico e aziendale sotto la guida di personale qualificato.

Nell'area NAFTA, il Gruppo si impegna nella formazione dei futuri talenti con la partecipazione a programmi universitari educativi (co-op education programs), che consentono agli studenti di accedere a stage in azienda, e di essere coinvolti in progetti aziendali in ambito ingegneristico.

Uno degli esempi più autorevoli è rappresentato dalla collaborazione fra l'Automotive **Research and Development Centre** di Chrysler Group, creato nel 1996, e l'Università di Windsor, che continua a svolgere un ruolo fondamentale nello sviluppo di relazioni tra studenti e industria. Nel 2012, con l'obiettivo di aggiornare e migliorare l'efficacia degli strumenti per l'apprendimento, Chrysler Group ha investito 100 mila dollari nell'Ed Lumley Centre for Engineering Innovation dell'Università di Windsor.

Anche Magneti Marelli collabora attivamente con il mondo accademico, con iniziative quali il programma **Joint Research Area University Marelli** (J-RAUM). Attraverso questo programma sono supportati progetti gestiti in collaborazione

con le università e orientati alla formazione di nuovi tecnici, in cui si promuove la condivisione del sapere scientifico tra università e mondo industriale. Attualmente in Italia, tre laboratori (Bologna, Venaria Reale, Tolmezzo) operano nell'ambito del programma J-RAUM. Inoltre, in associazione con il Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione dell'Università di Trieste, nel 2012 è stata avviata un'ulteriore collaborazione finalizzata alla ricerca nel campo delle applicazioni industriali di materiali a struttura nanometrica e del controllo innovativo dei processi di formatura. Entrambe le attività hanno dato risultati promettenti e proseguiranno nel 2013.

Organizzazioni europee per la ricerca con cui il CRF collabora attivamente

Piattaforme Tecnologiche Europee	ERTRAC: trasporto su gomma
	EPoSS: integrazione di sistemi intelligenti
	EuMaT: materiali e tecnologie avanzati
	MANU*FUTURE*: processi di produzione
Partenariati pubblico-privato	Iniziativa Green Cars
	Factories of the Future
Organizzazioni di Ricerca e Sviluppo	EUCAR: associazione dei costruttori europei per la ricerca in campo automobilistico
	ERTICO-ITS Europa: associazione dei principali stakeholder europei nell'ambito dei sistemi e servizi di trasporto intelligenti
	Laboratori EIT ICT: comunità della Conoscenza e dell'Informazione sulle ICT realizzata dall'Istituto Europeo dell'Innovazione e della Tecnologia

Ferrari ha proseguito il suo impegno con prestigiose istituzioni scientifiche e di ricerca, in particolare con la Facoltà di Ingegneria dell'**Università di Modena**, con cui ha sviluppato il Laboratorio MilleChili, orientato alla riduzione del peso dei veicoli e il Laboratoriorosso per la ricerca su nuovi propulsori. Ferrari mantiene inoltre relazioni con la comunità accademica internazionale, nell'ambito delle quali si evidenziano i progetti condotti in collaborazione con il **Massachusetts Institute of Technology, la RWTH Aachen University e la Technische Universität di Monaco di Baviera**, che si prefiggono l'obiettivo di condividere e sviluppare conoscenze specifiche relative a nuovi materiali e tecniche di costruzione. Nel 2012, in collaborazione con l'Università di Modena e la **Duke University** (Stati Uniti), è stato lanciato un progetto mirato ad approfondire le conoscenze sull'interfaccia uomo-macchina. A sostegno di questo progetto, è stato inaugurato un laboratorio multidisciplinare che coinvolge ingegneria, biologia e medicina.

Istituzioni

Il Gruppo svolge da molti anni un ruolo proattivo in Europa a supporto della definizione delle politiche e delle priorità relative ai programmi di innovazione del settore automobilistico. Nel corso del 2012, il Centro Ricerche Fiat (CRF) ha ottenuto l'approvazione per 18 proposte di progetto europeo, raggiungendo così **oltre 150 progetti avviati dall'inizio del Settimo Programma Quadro** (2007-2013), con una rete globale di circa 1800 partner. Inoltre, il CRF ha continuato a partecipare a numerose iniziative promosse dalla Commissione Europea che coinvolgono gli attori rilevanti del settore pubblico e privato, con l'obiettivo di definire priorità e linee guida per la ricerca sulla mobilità.

In Nord America, anche Chrysler Group partecipa a progetti di ricerca in collaborazione con istituzioni di primo piano. Attraverso l'Automotive Research & Development Centre, Chrysler Group lavora con le principali istituzioni canadesi leader in ambito ingegneristico, in particolare nelle aree dei materiali, della progettazione e delibera virtuale.

Inoltre, Chrysler Group è membro dell'associazione **United States Council for Automotive Research** (USCAR), l'organizzazione tecnologica che riunisce Chrysler Group, Ford Motor Company e General Motors Company, con lo scopo di rafforzare la base tecnologica del settore

automobilistico americano, attraverso programmi di ricerca e sviluppo comuni. Con la sua partecipazione in USCAR, Chrysler Group accede a circa 600 progetti con laboratori nazionali, centri di ricerca, industrie e università, in collaborazione con USDRIVE, un consorzio tra il Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti e le aziende del settore trasporti, energia e pubblici servizi. USCAR partecipa inoltre a sette progetti con partner dell'industria delle batterie, in collaborazione con lo **United States Advanced Battery Consortium** (USABC).

Corporate venture capital

In alcuni ambiti dell'innovazione il Gruppo investe in società esterne con lo scopo di integrare il proprio know-how, avvalendosi di specifiche esperienze non presenti all'interno dell'organizzazione. Tramite Ferrari, per esempio, Fiat S.p.A. è uno degli azionisti di CRIT Research™, un'azienda privata il cui obiettivo è fornire servizi per l'innovazione e il brokeraggio tecnologico. In particolare, CRIT supporta i suoi partner attraverso lo sviluppo e il trasferimento di innovazione e tecnologia, agendo come punto base comune per collaborazioni nell'ambito della ricerca industriale. Le sue principali aree di interesse sono la meccanica, l'elettronica, i materiali, l'ingegneria, le scienze ambientali e l'Information Technology.

Innovazione per processi e prodotti sostenibili

Con lo scopo di ridurre l'impatto ambientale dei veicoli, le attività di ricerca del Gruppo Fiat sono rivolte a un'ampia gamma di soluzioni innovative sia per i prodotti sia per i processi produttivi.

Motopropulsori innovativi

La *roadmap* dei sistemi di propulsione del Gruppo include soluzioni sostenibili sia per il breve sia per il lungo periodo. Tale roadmap tiene anche in considerazione i futuri standard relativi a emissioni e consumi (vedere anche pagina 104).

I ricercatori del Gruppo operano su due livelli: l'ottimizzazione dei motori convenzionali, incluso l'impiego di carburanti alternativi come il metano e lo sviluppo di sistemi alternativi di propulsione.

Nel medio-lungo termine la ricerca sui **motori a benzina** continuerà a concentrarsi sul downsizing del propulsore in combinazione con la tecnologia MultiAir, ancora in continua evoluzione, e con altre tecnologie finalizzate alla ottimizzazione di consumi, emissioni e prestazioni. L'obiettivo è costituito dalla riduzione dei consumi aumentando al contempo la guidabilità e mantenendo prestazioni elevate. Il Centro Ricerche Fiat

Il nostro impegno
a pagina 20

GRI
EN6, EN26

partecipa a POWERFUL (Powertrain for Future Light-Duty Vehicles), un progetto collaborativo cofinanziato dall'Unione Europea e finalizzato a sviluppare un prototipo basato sul motore TwinAir, con un rapporto di compressione aumentato, equipaggiato con tecnologie innovative per l'utilizzo e il recupero di energia (Water Cooled Air Charger Smart Heater) e con il sistema Exhaust Gas Recirculation (EGR) a bassa pressione, al fine di rendere più efficiente e controllabile il processo di combustione. Il prototipo sarà successivamente installato su un veicolo per la valutazione in condizioni d'uso reali dei vantaggi in termini di emissioni e consumi.

L'innovazione dei **motori diesel** è orientata principalmente a soluzioni avanzate per l'ottimizzazione dei sistemi per il post trattamento dei gas di scarico. Lo scopo di tali soluzioni è ridurre le emissioni inquinanti, in particolare gli ossidi di azoto (NO_x), andando così oltre gli attuali e futuri standard (ad es. Euro 6 in Europa, LEV III negli Stati Uniti). L'ottimizzazione delle strategie di controllo dei motori, sia in fase di iniezione sia di combustione, è una tappa decisiva nel percorso verso la riduzione delle emissioni di NO_x, per la riduzione dei consumi specifici migliorando al contempo le prestazioni in termini di rumore e vibrazioni. In questo contesto, la sfida più grande consiste nel migliorare l'efficienza mantenendo costi accessibili. Esempi di tecnologie prese in considerazione sono configurazioni semplificate di riduzione catalitica selettiva (Selective Catalytic Reduction - SCR) e nuove formulazioni di tecnologie NO_x Storage Catalyst (NSC).

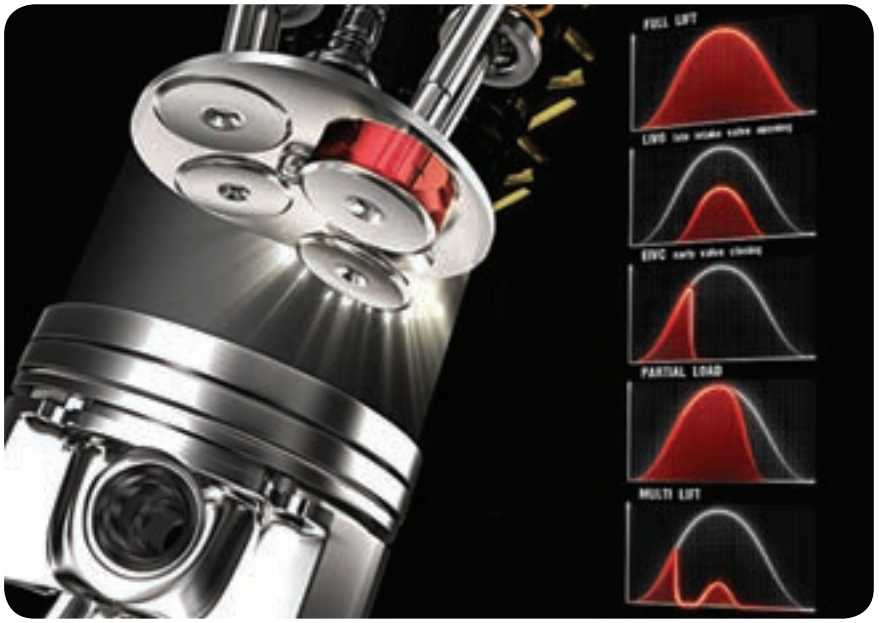
Nel campo dei **motori a metano** l'impegno della ricerca è finalizzato al trasferimento dei benefici raggiunti dalle motorizzazioni a benzina di ultima generazione (ad es. il sistema MultiAir), in particolare per ridurre ulteriormente le emissioni di CO_2. Nel 2012, il Centro Ricerche Fiat ha coordinato il progetto europeo InGas (Integrated Gas Powertrain), volto a delineare una visione globale e integrata dei vantaggi derivanti dall'utilizzo del metano. Inoltre, il CRF ha partecipato attivamente nel progetto BIOMASTER, orientato alla valutazione tecnologica ed economica del **biometano** come combustibile strategico rinnovabile (vedere anche pagina 105-106).

Infine, la ricerca sulle **trasmissioni** è focalizzata sull'ottimizzazione dei sistemi a doppia frizione (Dual Clutch).

Il nostro impegno a pagina 20

GRI

EN6, EN26



Sistemi di propulsione alternativi

Chrysler Group, centro di competenza del Gruppo relativamente ai **sistemi di propulsione ibridi ed elettrici**, orienta la ricerca verso soluzioni innovative per superare gli ostacoli tecnologici ed economici che rendono i veicoli elettrici accessibili solo a un ristretto numero di utenti.

In questo ambito, il Centro Ricerche Fiat (CRF) fornisce a Chrysler Group supporto specifico nelle attività connesse ai sistemi e ai componenti per l'elettrificazione, inclusa la sicurezza funzionale, la gestione dei sistemi di accumulo e i motori elettrici. In particolare, una delle condizioni per lo sviluppo dell'elettrificazione su larga scala è la disponibilità di accumulatori significativamente migliorati sia in termini prestazionali sia di costo. Nel 2012 il CRF ha condotto diverse attività in questo ambito sia in progetti di ricerca collaborativa sia in progetti specifici in collaborazione con Chrysler Group. La ricerca si è focalizzata sulla valutazione di soluzioni innovative per la riduzione del peso delle batterie tramite l'uso di materiali termoplastici leggeri, che siano al contempo adatti per la futura produzione automatizzata in elevati volumi. Sono stati inoltre valutati gli aspetti tecnico-economici legati all'integrazione efficace del sistema di accumulo nel veicolo.

Il Gruppo è impegnato nella ricerca anche nel campo della tecnologia ibrida. Nel 2012, Chrysler Group ha fornito veicoli

dimostrativi **Plug-In Hybrid Electric Vehicle** (PHEV) a 16 partner negli Stati Uniti, per un totale di 109 pickup Ram 1500 e 23 Minivan Chrysler. Nell'ambito di questa iniziativa, parte di un programma finanziato dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti (DOE), i veicoli Ram 1500 hanno percorso oltre un milione di miglia su strada, consentendo una piena valutazione delle prestazioni di ricarica in modalità plug-in e del sistema di generazione di energia a corrente alternata. I Chrysler Minivan hanno invece percorso più di 120.000 miglia su strada, sperimentando la tecnologia PHEV in abbinamento all'alimentazione flexible fuel (compatibilità con miscele di benzina ed etanolo all'85% - E85). Nel corso dei test, i veicoli hanno raggiunto una percorrenza per unità di combustibile (fuel economy) massima di 37,4 miglia per gallone (mpg) per i pickup e 55,0 mpg per i minivan. La seconda fase del programma sarà focalizzata su sistemi di ricarica di seconda generazione con elettronica bidirezionale e in particolare sull'ottimizzazione del flusso energetico dalle batterie del veicolo alla rete e sullo smart charging, con ulteriori sviluppi della tecnologia PHEV per renderla adeguata alla produzione su larga scala. Per il 2013 si prevede un'evoluzione dei sistemi di accumulo e un'ulteriore fase dimostrativa, mentre l'intero programma si chiuderà alla fine del 2014.

Nel corso del 2012, il CRF ha completato lo studio su una **soluzione ibrida innovativa per auto di piccole dimensioni**, basata sul motore bicilindrico a benzina TwinAir con cambio manuale, che prevede l'impiego di un alternatore evoluto che opera sia da generatore sia da motore in modo coordinato. I benefici attesi in termini di riduzione delle emissioni di CO_2 sono di circa il 10% rispetto alla versione non ibrida. Per verificare la correttezza di questa previsione, nel 2013 sarà sviluppato un prototipo del veicolo per verificare i benefici attesi.

Infine, l'applicazione della **tecnologia ibrida idraulica** ad alcuni mezzi industriali, come quelli per la raccolta dei rifiuti o per le consegne, ha evidenziato un significativo aumento del risparmio di carburante rispetto ai motori tradizionali. Nel 2012, Chrysler Group ha progettato e costruito un prototipo di motopropulsore ibrido idraulico in collaborazione con l'Agenzia per la protezione dell'Ambiente (EPA, Environmental Protection Agency) degli Stati Uniti, con l'obiettivo di valutare l'applicabilità di tale sistema su vetture e veicoli commerciali leggeri. I primi risultati dei test dinamometrici sono promettenti, poiché dalle simulazioni dei cicli di test è stato rilevato un miglioramento nei consumi. Una delle sfide più difficili connesse a questa tecnologia consiste nella riduzione del rumore prodotto dal sistema idraulico ad alta pressione. L'analisi di fattibilità dal punto di vista commerciale è in corso e nel 2013 sarà disponibile un prototipo per i test su strada.

Nel campo dello sviluppo di veicoli elettrici e ibridi plug-in, Magneti Marelli sta sviluppando un sistema di ricarica modulare (3,3/6,6 kW) a bordo veicolo, utilizzabile anche per la ricarica da rete elettrica domestica. Il primo prototipo sarà disponibile nella prima metà del 2013.

Il nostro impegno
a pagina 20

Efficienza energetica del veicolo

Nell'ottica di un'ottimizzazione della domanda di energia del veicolo, Il Gruppo prosegue la **ricerca sulla gestione termica** a bordo veicolo finalizzata al comfort e alla riduzione dei consumi e al conseguente aumento dell'autonomia per le future propulsioni ibride. Le attività includono lo sviluppo di strategie per la riduzione dei tempi di riscaldamento di motore e cambio, per garantire una temperatura ideale in tutte le fasi di funzionamento anche recuperando il calore di scarto. Tutto ciò allo scopo di ottenere maggiore efficienza del veicolo in tutte le condizioni.

Tra le attività volte all'aumento dell'efficienza del gruppo motopropulsore, Magneti Marelli ha avviato lo sviluppo di tecnologie e prodotti per il recupero di energia cinetica e termica (ers-k, ers-h) nonché di iniettori GDI (Gasoline Direct Injection) ad alta pressione. Più in generale, Magneti Marelli beneficia anche dell'esperienza acquisita da Magneti Marelli Motorsport nel settore dei veicoli da competizione, per lo sviluppo di nuove tecnologie per ridurre i consumi.

Il nostro impegno a pagina 27

GRI

PR1

Dynamic Electronic Horizon

La ricostruzione e la previsione in tempo reale dell'evoluzione dello scenario intorno al veicolo (DEH - Orizzonte Elettronico Dinamico, Dynamic Electronic Horizon) è uno degli elementi abilitanti per la riduzione dei consumi e delle emissioni di CO_2. Noto lo scenario, infatti, è possibile ottimizzare le strategie di controllo motore per assicurare un'elevata efficienza in ogni condizione e consentire significativi **progressi verso i concetti di veicolo autonomo e di guida assistita**. Nel 2012, Magneti Marelli ha compiuto un primo importante passo verso la realizzazione di un veicolo DEH, sviluppando un prototipo di Orizzonte Elettronico (EH, Electronic Horizon) basato su mappe ADAS (Advanced Driver Assistance Systems) a supporto di un sistema Active Green Driving, finalizzato alla riduzione del consumo nella guida reale. Il progetto è tuttora in corso e ulteriori sviluppi nel 2013 e 2014 porteranno alla realizzazione di un prototipo dotato anche di sensori specifici (ad es. videocamera e sensore pioggia) e di **sistemi di comunicazione V2X** con l'esterno: Veicolo-Veicolo (V2V) e Veicolo-Infrastruttura (V2I).

Sicurezza

In tema di **sicurezza cooperativa**, il Gruppo mantiene il suo forte impegno su una delle sfide tecnologiche fondamentali nel percorso verso la mobilità sostenibile: l'impiego delle tecnologie wireless a supporto della comunicazione veicolo-veicolo (V2V) e veicolo-infrastruttura (V2I). Gli obiettivi sono: migliorare il riconoscimento delle situazioni di pericolo, ridurre la distrazione e assistere il conducente in circostanze critiche.

Nell'ambito del Settimo Programma Quadro (7° PQ) della Commissione Europea sono in corso numerosi progetti di ricerca collaborativa dedicati allo sviluppo e all'applicazione delle tecnologie wireless e delle architetture necessarie per creare un sistema efficiente per lo scambio di informazioni. In questo contesto il Centro Ricerche Fiat (CRF) ha proseguito nel 2012 le sue attività per lo sviluppo e la sperimentazione di sistemi collaborativi. Nel progetto DRIVE-C2X il CRF, in collaborazione con Autostrada del Brennero S.p.A. (gestore dell'autostrada A22), ha realizzato il primo sito italiano di prova per la valutazione su contesto reale dei benefici dei sistemi cooperativi in termini di **sicurezza ed efficienza del traffico**. Una flotta di otto veicoli e un tratto di autostrada lungo nove chilometri sono stati equipaggiati con sistemi per la comunicazione wireless, con l'obiettivo di creare una rete V2X.

Sempre nell'ambito del FP7, Magneti Marelli ha continuato a svolgere un ruolo attivo nel progetto Viajeo, finalizzato a progettare, dimostrare e testare una piattaforma aperta per la condivisione e lo scambio di dati provenienti da varie fonti, con lo scopo di supportare molteplici servizi infotelematici.

Ad Atene il progetto Viajeo ha implementato una soluzione finalizzata alla gestione del traffico e alla pianificazione dei trasporti, basato anche sull'utilizzo dei dati provenienti dal veicolo (FCD) raccolti attraverso la scatola telematica di Magneti Marelli (TBOX), che costituisce uno degli elementi abilitanti per le finalità del progetto.

Sempre nell'ambito della sicurezza, nel 2012 il CRF ha progettato e testato nuove applicazioni per supportare il guidatore in una guida più sicura e rispettosa dell'ambiente. Sfruttando le potenziali sinergie tra sensori e dispositivi di bordo, sono state sviluppate una serie di funzioni integrate, in linea con i requisiti del nuovo Euro NCAP previsti dal 2014. Alcuni esempi di funzioni sono: speed assist, per la regolazione della velocità di guida; distance/collision warning, che utilizza avvisi visivi e sonori per la prevenzione delle collisioni; predictive cruise control per la regolazione automatica della guida; il pedale acceleratore aptico come interfaccia utente (vedere anche pagine 214-215). Ulteriori attività di ricerca sono finalizzate allo sviluppo di sistemi di navigazione cloud-based (tecnologia che permette di utilizzare e gestire informazioni virtualizzate in rete) e all'utilizzo della tecnologia Near Field Communication nelle applicazioni di infomobilità.

Un altro elemento su cui il Gruppo focalizza la sua attenzione è il carico di stimoli e informazioni dirette al conducente e la **riduzione della distrazione alla guida**. È infatti di primaria importanza aiutare il conducente ad adottare un comportamento attento alla guida: da ciò nasce l'impegno nell'orientare la ricerca verso soluzioni che limitino le distrazioni dalla visuale dalla strada e aiutino a mantenere correttamente le mani al volante. Nel 2012 è stato avviato lo sviluppo di un software in grado di gestire il carico cognitivo su chi guida, sulla base delle condizioni del conducente stesso e della strada che sta percorrendo. Ad esempio, nelle ore di punta, il sistema info-telematico proporrà un'interfaccia particolarmente semplificata, favorendo la concentrazione esclusivamente sulla strada (vedere anche pagina 214).
Infine, anche al fine di promuovere **nuovi paradigmi di trasporto** (ad es. car sharing, car pooling), il Centro Ricerche Fiat sta valutando l'utilizzo delle piattaforme telematiche per le chiamate d'emergenza (eCall) per **offrire servizi di infomobilità** a bordo veicolo.

Materiali sostenibili

Le attività del Group Materials Lab del Centro Ricerche Fiat sono indirizzate, oltre che al rispetto delle normative (vedere anche pagina 113), alla costante riduzione dell'impatto ambientale. Di seguito sono elencate le attività più importanti svolte nel 2012:

- **Soluzioni per l'alleggerimento:**
  - strutture multistrato a nido d'ape abbinate a diversi materiali polimerici per applicazione nel vano baule
  - estensione dell'utilizzo di vetrature in plastica sul lunotto posteriore
  - nuovi acciai alto-resistenziali HSS-UHSS per applicazioni body in white e chassis
  - materiali compositi per l'impiego in monoscocche leggere
  - nuovi materiali caricati con nanotubi di carbonio per la realizzazione di strutture ibride metallo-plastica.
- **Bio-materiali:**
  - nuovi materiali basati su polipropilene da riciclo rinforzato con fibre di legno per impiego in interni vettura
  - analisi delle proprietà di un poliuretano con la componente di poliolo derivante da fonte vegetale (lignina) per utilizzo come schiuma rigida di rinforzo in parti ibride metalliche.
- **Riutilizzo dei materiali:**
  - valutazione dell'utilizzo del polverino derivante dagli pneumatici fuori uso negli asfalti modificati in parziale sostituzione degli inerti per migliorare durata ed emissioni acustiche.

Innovazione dei processi produttivi

Nel Gruppo l'impulso a innovare coinvolge anche la ricerca di soluzioni ottimali per il continuo miglioramento dei processi produttivi.
Una delle sfide più importanti in questo ambito risiede nella **riduzione dei consumi energetici negli stabilimenti**. A questo proposito, il Centro Ricerche Fiat (CRF) coordina il progetto europeo EMC2-Factory, avviato nell'ambito della partnership pubblico-privato Factories of the future. L'obiettivo del progetto è migliorare i processi produttivi in termini di sostenibilità economica e ambientale, attraverso lo sviluppo di nuove tecnologie di processo, metodi di progettazione e di pianificazione. In un caso studio del progetto, relativo al processo di lastratura degli stabilimenti di carrozzeria, vengono sviluppate nuove soluzioni per la saldatura laser di componenti di carrozzeria con target di riduzione del 20% dei consumi energetici rispetto all'attuale processo di saldatura a resistenza.
Un'altra importante iniziativa riguarda lo sviluppo di metodi avanzati per **l'analisi dell'ergonomia delle postazioni di lavoro** finalizzate sia alla tutela della salute e al benessere dell'operatore sia all'incremento della produttività (vedere anche pagine 186-188). Il CRF ha sviluppato metodologie mirate al monitoraggio dei parametri ergonomici velocizzandone l'analisi in fase progettuale. Rispetto alle tecniche tradizionali, questi metodi consentono di ottenere il costante miglioramento delle condizioni ergonomiche e una sensibile riduzione delle tempistiche in fase di analisi. L'applicazione di queste metodologie permette un miglioramento continuo delle condizioni ergonomiche e una riduzione dei tempi di analisi rispetto alle tecniche tradizionali.

Dimensione ambientale

97 | L’impegno per contrastare i cambiamenti climatici

99 | Mobilità ecologica

119 | Fabbriche e processi non produttivi

L'impegno per contrastare i cambiamenti climatici

La gestione dei cambiamenti climatici è oggi una delle sfide globali più complesse da affrontare e l'industria dell'automobile è chiamata a dare il proprio contributo per stabilizzare i livelli di gas serra in atmosfera e a svolgere un ruolo attivo nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni per una mobilità più sostenibile. Consapevole del proprio ruolo in questo ambito, il Gruppo Fiat si impegna a ridurre le emissioni di CO_2 dei propri prodotti e processi, dalla progettazione, produzione e distribuzione, fino alla fase d'uso e al fine vita dei veicoli.

Il fenomeno dei cambiamenti climatici e l'incidenza su di essi portata dall'aumento dei livelli di gas a effetto serra (Greenhouse Gas - GHG) in atmosfera è ormai riconosciuto con ampio consenso dalla comunità scientifica. L'Intergovernmental Panel on Climate Change (Gruppo intergovernativo di esperti sul cambiamento climatico, IPCC) ha stimato che, per mantenere l'innalzamento della temperatura globale entro i 2°C, la concentrazione di CO_2 in atmosfera dovrebbe mantenersi entro limiti compresi fra 400 e 550 parti per milione (ppm), considerando il livello attuale (390 ppm) e quello del periodo preindustriale (280 ppm)[1]. Il progressivo aumento delle emissioni di CO_2 di origine antropica ha portato molti governi a mettere in atto misure di regolamentazione e di controllo al fine di limitarne gli effetti negativi, e anche il settore automotive ha raccolto molto seriamente questa sfida.

Il Gruppo Fiat è convinto che risultati efficaci e duraturi in rapporto ai cambiamenti climatici si possano ottenere solo attraverso un approccio integrato che veda coinvolti i produttori di energia, l'industria (inclusi i fornitori), le università, i consumatori, le istituzioni e la comunità finanziaria. Coerentemente con quanto affermato nelle Linee Guida Ambientali del Gruppo, l'obiettivo dell'Azienda è sviluppare e adottare soluzioni che siano allo stesso tempo sicure, ecocompatibili e accessibili economicamente, con lo scopo di contrastare i cambiamenti climatici, tutelare le risorse naturali e proteggere la salute della popolazione. Nel proprio Piano di Sostenibilità il Gruppo conferma ancora una volta il proprio impegno a:

- **ridurre le emissioni di CO_2 dei suoi veicoli** continuando a ottimizzare l'efficienza dei propulsori convenzionali, aumentando l'uso di combustibili alternativi (ad esempio metano e biocarburanti) e sviluppando sistemi di trazione alternativa (soluzioni ibride o elettriche) che tengano in considerazione i bisogni energetici specifici e la disponibilità dei combustibili/carburanti di ogni Paese (vedere anche pagine 99-110)
- **ridurre l'uso di combustibili fossili** negli stabilimenti produttivi e **limitare le emissioni di GHG** riducendo il consumo energetico e promuovendo l'utilizzo di fonti rinnovabili (vedere anche pagine 124-127)
- **ridurre le emissioni di CO_2 derivanti dai processi logistici** (vedere anche pagine 138-143)
- **promuovere la responsabilità ambientale presso i fornitori** (vedere anche pagine 233-234)
- **ridurre le emissioni di CO_2 nei processi non produttivi** quali, ad esempio, i viaggi di lavoro, le attività d'ufficio e l'information technology (vedere anche pagine 145-147)
- **mantenere un sistema di gestione dei rischi correlati ai cambiamenti climatici**, compresi i rischi fisici associati a eventi atmosferici estremi, e la conformità con le normative sull'emission trading (vedere anche pagine 74-77)
- **diffondere tra i dipendenti una maggiore consapevolezza sui temi della sostenibilità** e promuovere modalità di spostamento casa-lavoro a basso impatto ambientale (vedere anche pagine 123, 144-147, 161)
- **incoraggiare l'utilizzo eco-responsabile dei veicoli** offrendo ai clienti informazioni e suggerimenti per una guida ecologica e una corretta manutenzione e coinvolgendo i concessionari attraverso una adeguata formazione (vedere anche pagine 110-112 e 219-222).

[1] *Fonte: Fourth Assessment Report (IPCC, 2007).*

Il nostro impegno alle pagine 17-22, 29-30, 32-33, 38, 46-47

GRI 1.2, EC2

Mobilità ecologica

L'automobile rappresenta oggi la soluzione più flessibile alle esigenze di mobilità individuale, il mezzo di trasporto più diffuso, oltre che un significativo investimento finanziario. Il Gruppo Fiat ha sempre risposto con responsabilità al bisogno di mobilità, proponendo veicoli sostenibili in tutto il loro ciclo di vita e accessibili a un vasto numero di clienti. La strategia di prodotto del Gruppo si basa sullo sviluppo di soluzioni innovative volte a minimizzare l'impatto sull'ambiente, attraverso la riduzione dei consumi, delle emissioni e del rumore, a migliorare la riciclabilità dei prodotti e a rendere il traffico più scorrevole.

Approccio integrato per una mobilità sostenibile

L'impegno del Gruppo Fiat verso la mobilità sostenibile è fondato su un approccio bilanciato che tiene in considerazione tutte le tecnologie più avanzate, con la consapevolezza che non esiste un'unica soluzione alle sfide che affronta oggi l'industria automobilistica. Infatti, è possibile ottenere risultati immediati e concreti solo affiancando le migliori tecnologie convenzionali e quelle alternative e riconoscendo l'importanza di conciliare le caratteristiche specifiche di ciascun mercato dal punto di vista economico, geografico e di disponibilità dei combustibili. Coerentemente a questo approccio, il Gruppo Fiat rivolge il proprio impegno al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ottimizzare le caratteristiche di ecocompatibilità dei propulsori convenzionali
- aumentare l'utilizzo di combustibili alternativi
- sviluppare sistemi di trazione alternativa
- progettare dispositivi per la riduzione delle emissioni
- ridurre la domanda energetica dei veicoli
- sensibilizzare i clienti sulle conseguenze del proprio stile di guida sui consumi di carburante.

Un'alleanza globale basata sulla collaborazione e sull'innovazione

Nel corso del 2012 l'alleanza tra Fiat[1] e Chrysler Group ha continuato a far leva sui rispettivi punti di forza, con un crescente coordinamento dal punto di vista operativo e l'ulteriore condivisione di piattaforme, tecnologie e processi. Sono stati compiuti passi importanti verso una strategia di prodotto di lungo termine incentrata sull'aumento dell'efficienza e sulla riduzione delle emissioni dei veicoli. Uno degli elementi chiave in questo contesto è la convergenza delle architetture. A maggio 2012 è stata lanciata la nuova Dodge Dart, primo veicolo di Chrysler Group basato sull'architettura Compact di Fiat Group Automobiles adottata per la prima volta su Alfa Romeo Giulietta. La Dart si caratterizza per un consumo in autostrada pari a 41 miglia per gallone, il migliore tra tutti i veicoli a benzina venduti negli Stati Uniti da Chrysler Group. Beneficiando della vasta esperienza di Fiat sui veicoli alimentati a metano, Chrysler Group è divenuto inoltre l'unico costruttore in Nord America a offrire un pickup a metano di primo impianto: il Ram 2500 Heavy Duty CNG. Nel dicembre 2012, inoltre, è stata avviata la produzione presso lo stabilimento Chrysler Group di Toluca (Messico) della Fiat 500e, primo veicolo elettrico del Gruppo. È proseguita poi la condivisione di tecnologie e sistemi, tra cui i motori MultiAir di Fiat e il Pentastar V-6 di Chrysler Group, il cambio a otto marce e il dual dry clutch (doppia frizione a secco), con altre sinergie previste nel breve periodo.

La forza della collaborazione tra Fiat e Chrysler Group risiede nel rispetto e nella valorizzazione delle specificità e delle caratteristiche di ciascuna organizzazione. **Insieme**, Fiat e Chrysler stanno progressivamente **allineando i loro impegni e la visione per il futuro**, con significativi progressi verso una mobilità sempre **più sostenibile**.

Il nostro impegno alle pagine 18-22

GRI

4.11, EN6, EN26

[1] *Nel paragrafo, il termine Fiat si riferisce al Gruppo Fiat, Chrysler Group escluso.*

Una strategia per minimizzare le emissioni

Il Gruppo Fiat ha ottenuto importanti risultati nella riduzione delle emissioni di CO_2 e dei consumi. La progressiva riduzione delle emissioni di CO_2 è particolarmente importante nelle aree operative regionali EMEA e NAFTA, in cui nel 2012 è stato venduto circa il 75% dei veicoli del Gruppo[1].

In **Europa** (il principale mercato nell'area EMEA), le emissioni medie di CO_2 del Gruppo Fiat sono state 121 g/km, escluso Chrysler Group, e 125 g/km, incluso Chrysler Group.

Fiat **leader** per le **più basse emissioni di CO_2** in Europa con 119,8 g/km

Il nostro impegno a pagina 18

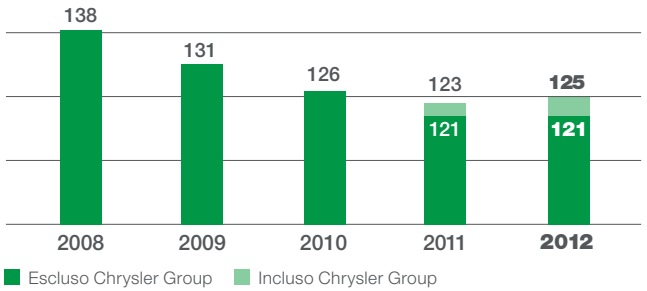
GRI

EN6, EN26

Emissioni di CO_2 medie delle nuove vetture immatricolate

Gruppo Fiat (marchi generalisti, marchi di lusso e sportivi) in Europa (g/km)

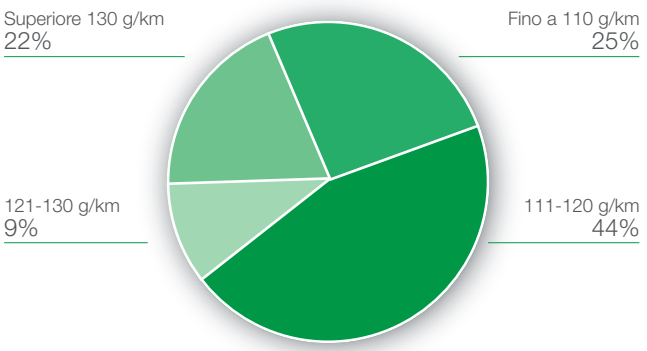
Fonte: Jato Dynamics



Nel 2012, sul totale delle vetture immatricolate in Europa dai marchi generalisti del Gruppo (Fiat, Alfa Romeo, Lancia, Abarth, Chrysler, Dodge e Jeep), circa il 69% ha registrato emissioni di CO_2 fino a 120 g/km, mentre il 78% fino a 130 g/km.

Nuove immatricolazioni per livello di emissioni di CO_2

Marchi generalisti in Europa[2]



In particolare, negli ultimi dieci anni, i marchi di Fiat Group Automobiles (Fiat, Alfa Romeo, Lancia e Abarth) hanno ridotto del 21% le emissioni medie di CO_2 delle vetture vendute in Europa. Per il sesto anno consecutivo, Fiat si è confermato il marchio con le emissioni medie di CO_2 più basse tra i brand automobilistici più venduti nel 2012, con 119,8 g/km (fonte: Jato Dynamics, leader mondiale per la consulenza e la ricerca nel campo automotive).

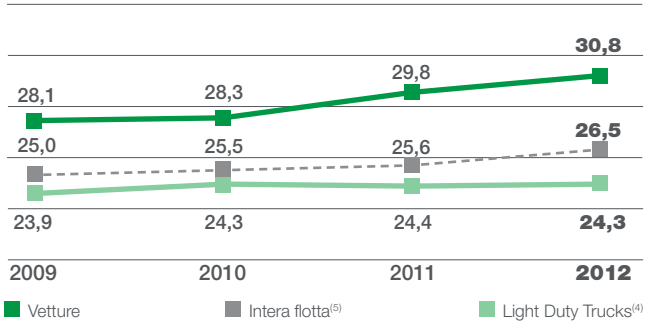
[1] Nel 2012 il volume complessivo di vendite in tutto il mondo ha superato i 4,2 milioni di veicoli.
[2] Per dettagli sulle nuove immatricolazioni per livello di emissioni di CO_2 dei marchi di Fiat Group Automobiles, vedere pagina 84 della Relazione Finanziaria Annuale 2012 di Fiat S.p.A.

Il modello più venduto nel 2012 è stata la Fiat 500 1.2 69 CV, con emissioni di CO_2 pari a 119 g/km. I modelli più efficienti del Gruppo sono risultati Fiat Panda Natural Power e Lancia Ypsilon Ecochic Metano. Entrambi i veicoli sono dotati del nuovo propulsore 0.9 TwinAir Turbo 80 CV Natural Power a doppia alimentazione (benzina/metano), con emissioni di CO_2 pari a 86 g/km. Nel 2012 il Gruppo ha avviato la produzione della Fiat 500e, vettura elettrica a emissioni zero per il mercato statunitense.

Negli **Stati Uniti** (il principale mercato del Gruppo nell'area NAFTA), in cui l'efficienza dei veicoli è misurata sulla base della *fuel economy* (consumo espresso in miglia per gallone), nel 2012 il **valore medio di fuel economy ponderato sulle vendite dei veicoli di Chrysler Group è migliorato del 4% rispetto all'anno precedente, con una riduzione dell'8%**[1] **delle emissioni di CO_2.**

Fuel economy[2] dei veicoli venduti negli Stati Uniti secondo il Corporate Average Fuel Economy - CAFE[3]

Marchi generalisti negli Stati Uniti (mpg)



In altri Paesi delle aree APAC e LATAM, inclusi quelli ancora privi di specifiche normative in materia di emissioni di CO_2 o di consumi, i veicoli del Gruppo Fiat sono comunque dotati di tecnologie all'avanguardia per consentire la riduzione di entrambi.

In Brasile, il principale mercato dell'area LATAM, i veicoli Flexfuel e TetraFuel equivalgono a circa il 96% delle vendite di Fiat. Il Gruppo è inoltre impegnato, su base volontaria, nel programma governativo INMETRO per il monitoraggio del consumo di carburante dei veicoli. Nel 2012 sono stai coinvolti nel programma 26 veicoli Fiat, pari al 25% dei partecipanti. Il resoconto finale del 2012 annovera ben sei vetture Fiat tra i primi 10 modelli con minor consumo medio di carburante, con Fiat Mille Economy e nuova Uno Economy nelle prime tre posizioni. Sempre nel 2012, Fiat Viaggio è stata lanciata sul principale mercato dell'area APAC, la Cina. Il nuovo veicolo, derivato dall'architettura Compact del Gruppo (già adottata da Alfa Romeo Giulietta e Dodge Dart) è equipaggiato con il motore turbo 1.4 a benzina ed è stato sviluppato per rispettare gli standard imposti dalla Fase V della normativa sulle emissioni, la cui introduzione nell'area metropolitana di Pechino è prevista per il 2013 (Beijing V).

I riconoscimenti internazionali assegnati al Gruppo sono ulteriore prova del suo costante impegno per una mobilità ecologica. In particolare, nel 2012 si citano:

- il premio assegnato al marchio Fiat Professional in Olanda per il secondo anno consecutivo da Royal Dutch Touring Club ANWB e dall'associazione non governativa Stichting Natuur & Milieu, per la continua ricerca di un minore impatto ambientale e soprattutto per la riduzione delle emissioni di CO_2 (con i veicoli Fiorino e Ducato in prima posizione rispettivamente nelle categorie "Furgoni piccoli" e "Furgoni grandi")
- i due premi ricevuti da Fiat Group Automobiles Hellas (Grecia): l'Environmental Award nella categoria Prodotto o servizio verde, per le sue procedure di "Mobilità sostenibile - riduzione delle emissioni di CO_2" e il Green Leader Award nella categoria Product carbon footprint.

Le principali innovazioni tecnologiche introdotte dal Gruppo nel corso del 2012 e ulteriori riconoscimenti ricevuti sono descritti nelle pagine seguenti.

[1] Si segnala che il valore della riduzione delle emissioni di CO_2 nel 2012 rispetto al 2011, per Chrysler Group negli Stati Uniti, è ora pari a 3,5%, determinato con una metodologia di calcolo basata su US CAFE, utilizzata a partire da maggio 2013.
[2] Si riferisce al consumo di combustibile in miglia per gallone che corrisponde, applicando un opportuno fattore di conversione, ai chilometri percorsi con un litro. Pertanto, l'aumento della fuel economy corrisponde ad un incremento dell'efficienza del veicolo e a una riduzione del consumo di combustibile e delle emissioni di CO_2.
[3] Dati riportati alla National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA) e forniti per Model Year, ovvero in base all'anno utilizzato per designare un determinato modello, indipendentemente dall'anno in cui il veicolo è stato effettivamente prodotto, con il presupposto che il periodo di produzione non superi i 24 mesi.
[4] Veicoli per il trasporto di passeggeri e/o merci con caratteristiche specifiche definite dall'ente statunitense National Highway Traffic Safety Administration – NHTSA (es. SUV, MPV e pickup).
[5] Gli standard CAFE del NHTSA sono definiti in modo indipendente per le vetture e i light duty trucks. La media pesata sull'intera flotta di veicoli e i relativi trend sono presentati in questa sede unicamente a scopo informativo.

Propulsori convenzionali

Attraverso lo sviluppo di soluzioni tecnologiche innovative, il Gruppo continua a compiere significativi progressi nell'ottimizzazione dei motori convenzionali, forte della convinzione che vi siano ancora importanti opportunità per ridurre consumi ed emissioni in questo ambito.

Propulsori a benzina

Prosegue l'estensione su nuovi modelli del pluripremiato **TwinAir**, unico esempio nello scenario motoristico mondiale di propulsore bicilindrico a benzina turbo-compresso, con **emissioni di CO_2 ridotte fino al 30%** rispetto a motori dalle prestazioni equiparabili (versione 1.4 benzina 16V). Nel 2012 è stata introdotta su Fiat 500L la nuova versione TwinAir turbo da 105 CV, che comprende un'architettura motore migliorata (Cylinder Head Integrated Manifold - CHIM) e un turbocompressore a elevata efficienza, in grado di ridurre ulteriormente consumi ed emissioni. Inoltre è stata lanciata su Fiat Panda e su 500 la nuova versione aspirata da 65 CV.

Il cuore dei propulsori TwinAir è la **tecnologia MultiAir**, un sistema elettroidraulico di gestione delle valvole che permette di ridurre i consumi grazie al controllo diretto dell'aria mediante le valvole di aspirazione del motore, senza l'utilizzo della farfalla. Grazie al migliore controllo della combustione, il MultiAir riduce le emissioni inquinanti, migliorando al contempo le prestazioni e la guidabilità. Rispetto ai tradizionali motori benzina di pari cilindrata, i propulsori MultiAir forniscono fino al 10% in più di potenza e fino al 15% in più di coppia a basso regime, con una significativa riduzione delle emissioni di CO_2, fino al 10%.

La tecnologia MutiAir è anche stata estesa a Dodge Dart. Questa vettura, lanciata sul mercato statunitense nel 2012, è equipaggiata con il motore MultiAir 1.4 turbo 16V da 160 CV integrato con il cambio a doppia frizione a secco (Dual Dry Clutch Transmission - DDCT) e vanta un consumo in autostrada pari a 41 miglia per gallone (fuel economy), raggiunta anche grazie a prestazioni aerodinamiche eccellenti.

Il Gruppo ha già sviluppato il nuovo **MultiAir II**, che grazie a sistemi di nuova generazione per la gestione delle valvole di aspirazione e il controllo della combustione, consente un'ulteriore riduzione nelle emissioni di CO_2 senza compromettere prestazioni, guidabilità e soddisfazione del cliente. Entrambe le versioni TwinAir da 65 e da 105 CV incorporano il MultiAir II, che sarà adottato anche nel nuovo motore Tigershark da 2.4 su Dodge Dart.

Nel 2012 il 14% delle vetture vendute in Europa dai brand di Fiat Group Automobiles incorpora la tecnologia MultiAir.

Chrysler Group ha esteso l'efficiente motore **Pentastar V-6** al modello 2013 del Ram 1500. Lanciato su Jeep Grand Cherokee nel 2010, questo propulsore è presente in circa il 44% dei veicoli venduti nel 2012 da Chrysler Group ed è attualmente standard o ordinabile su 13 modelli. Il Pentastar V-6 è stato progettato con un'architettura flessibile, in modo che possa essere abbinato a una vasta gamma di tecnologie avanzate, come il MultiAir di Fiat, l'iniezione diretta e il turbo. Nel dicembre 2012 WardsAuto ha nominato il motore Pentastar tra i 10 Best Engine per il terzo anno consecutivo, grazie a consumi eccezionalmente bassi, alle emissioni ridotte e alle ottime prestazioni.

Altra innovativa soluzione per il miglioramento dei consumi è la **tecnologia Fuel Saver** di Chrysler Group, disponibile per la famiglia di motori a 8 cilindri HEMI. Grazie al sistema di disattivazione cilindri, il motore alterna la modalità a quattro cilindri con consumi ridotti quando è necessaria meno energia, alla modalità V-8 quando è richiesta maggiore potenza.

GRI

EN6, EN26

Fiat 500L

A cinque anni esatti dalla presentazione della nuova Fiat 500 e a 55 anni dal debutto dello storico modello, nel 2012 Fiat ha presentato la nuova 500L. Fiat 500L è stata lanciata in Europa con tre differenti motori caratterizzati da ridotte emissioni inquinanti e di CO_2, con conseguenti reali vantaggi economici per il cliente nell'utilizzo quotidiano: due propulsori benzina Euro 6 (0.9 TwinAir Turbo da 105 CV e 1.4 FIRE 16V da 95 CV) e un propulsore turbo-diesel (1.3 MultiJet II da 85 CV). Nel 2012, **Fiat 500L TwinAir Turbo 105 CV è stata la vettura a benzina con il più basso livello di emissioni di CO_2 nel proprio segmento, con 112 g/km** (New European Driving Cycle - NEDC).

Nei primi mesi del 2013, una delle più importanti riviste italiane di automobili, Quattroruote, ha nominato Fiat 500L "Novità dell'anno 2013", riaffermando così l'impegno di Fiat nel produrre vetture ecocompatibili che al tempo stesso vanno incontro ai gusti di un pubblico sempre più ampio.

L'82% dei motori V-8 venduti in tutto il mondo da Chrysler Group nel 2012 erano dotati di questa tecnologia. Attualmente è in sviluppo per l'area EMEA un innovativo sistema di disattivazione dei cilindri basato sulla tecnologia MultiAir.

Propulsori Diesel

Con la **tecnologia MultiJet II** il Gruppo conferma la leadership tecnologica nel campo dei motori diesel. Questa tecnologia garantisce efficienza e prestazioni grazie all'utilizzo di tecnologie avanzate di ottimizzazione della combustione, come l'Injection Rate Shaping (IRS). L'IRS è in grado di realizzare, al posto dell'iniezione principale tipica del Multijet, due iniezioni consecutive con intervallo idraulico nullo, con notevoli vantaggi in termini di consumo di carburante (fino al 3% in meno) e riduzione delle emissioni nocive (potenziale **diminuzione del 20% di NO_x)**. La strategia eco-turbo applicata alla tecnologia MultiJet II fa leva sull'accoppiamento motore-turbocompressore e sull'ottimizzazione del cambio per migliorare la coppia a bassi giri, il comfort di guida e il consumo di carburante. In particolare, il motore 1.3 MultiJet II 85 CV con eco-turbo è stato esteso alla Punto (90 g/km di CO_2) e alla 500L (110 g/km di CO_2). Sempre su 500L è stato presentato il nuovo 1.6 MultiJet II da 105 CV (117 g/km di CO_2).

Inoltre, nell'ambito del sistema I-Efficiency, tutti i nuovi motori sono stati ottimizzati tramite azioni volte a ridurre l'attrito del motore, nonché a migliorare la fase di riscaldamento e la gestione elettronica della potenza del motore, con una riduzione nelle emissioni di CO_2 fino al 4%.

I modelli 2013 dei veicoli pesanti (Heavy Duty) Ram sono invece dotati del sistema di post-trattamento **Selective Catalytic Reduction** (SCR), che rappresenta una soluzione efficace sia per la gestione delle emissioni di NO_x sia per la riduzione dei consumi. Grazie all'SCR e all'ottimizzazione della calibrazione, su questi veicoli si è ottenuto un **miglioramento dei consumi fino al 10%**.

Con specifico riferimento a Jeep Grand Cherokee nel mercato nordamericano, Chrysler Group ha di recente annunciato il nuovo **propulsore V-6 3.0 EcoDiesel** che vanta un consumo di 30 miglia per gallone (fuel economy), più di 730 miglia (circa 1.175 km) di autonomia e capacità di traino pari a 7.400 libbre (circa 3.350 kg). Si tratta di un propulsore diesel avanzato e a basse emissioni, che ridurrà in modo significativo le emissioni di CO_2, rispettando al tempo stesso i rigorosi limiti sulle emissioni di NO_x e di particolato vigenti negli Stati Uniti.

Nuovo pickup Ram: un ottimo bilanciamento tra capacità e responsabilità ambientale

Il nuovo Ram 1500 si caratterizza per un'eccezionale efficienza nei consumi senza compromettere le performance che sono fondamentali per tutti i possessori di pickup. Equipaggiato con il motore **Pentastar V-6** da 3,6 litri questo veicolo offre un miglioramento di **almeno il 20% nella fuel economy**, il 42% in più di potenza e il 13% in più di coppia, rispetto al precedente motore a 6 cilindri.

La **riduzione del peso** è un elemento fondamentale per la riduzione dei consumi. Il Ram 1500 ha cofano in alluminio, telaio appositamente progettato con acciai alto-resistenziali, motore Pentastar V-6 abbinato al cambio a 8 marce, per una riduzione complessiva del peso di oltre 130 libbre (60 kg).

Altre **tecnologie a favore della riduzione dei consumi** includono paratie mobili nelle prese d'aria di raffreddamento del motore (Active Grill Shutter) e soluzioni per l'aerodinamica ai vertici della categoria, pneumatici con bassa resistenza al rotolamento, Start&Stop, gestione termica ottimale e sospensioni pneumatiche, per ottima guidabilità e prestazioni aerodinamiche. Nel 2012, il nuovo Ram 1500 ha ricevuto il prestigioso premio "Motor Trend Truck of the Year" per i progressi nella progettazione (Design Advancement), l'eccellenza delle soluzioni tecniche (Engineering Excellence), l'efficienza (Efficiency), la sicurezza (Safety), il valore e le prestazioni delle funzioni offerte (Value and Performance of Intended Function).

Roadmap dei sistemi di propulsione

Gruppo Fiat - Marchi generalisti[1]

Già disponibile	Sviluppi a breve termine	Innovazione
Diesel		
START&STOP	START&STOP *(Nord America)* / START&STOP II	OTTIMIZZAZIONE DELLA COMBUSTIONE
MULTIJET II	DIESEL PER VEICOLI LEGGERI *(Nord America)*	TECNOLOGIE MOTORE PER RIDUZIONE ESTREMA DEGLI ATTRITI
TWIN STAGE TURBO	TECNOLOGIE AVANZATE PER EURO 6 / LEVIII	TRATTAMENTO AD ALTA EFFICIENZA DEI GAS DI SCARICO
I-EFFICIENCY		RECUPERO ENERGETICO DAI GAS DI SCARICO
ECO-TURBO		
SELECTIVE CATALYTIC REDUCTION		
Benzina		
START&STOP	START&STOP II	INTEGRAZIONE MULTIAIR-INIEZIONE DIRETTA
MULTIAIR II	DOWNSIZING *(Nord America)*	OTTIMIZZAZIONE DELLA COMBUSTIONE
TWINAIR	RICIRCOLO DEI GAS DI SCARICO RAFFREDDATI	TECNOLOGIE MOTORE PER RIDUZIONE ESTREMA DEGLI ATTRITI
I-EFFICIENCY		SISTEMI DI CONTROLLO MOTORE INNOVATIVI
DISATTIVAZIONE CILINDRI		RECUPERO ENERGETICO DAI GAS DI SCARICO
INIEZIONE DIRETTA		
Trazioni e combustibili alternativi		
METANO	TWINAIR METANO - MULTIAIR II	METANO AD ALTA EFFICIENZA
FLEXFUEL/TETRAFUEL	MOTORE A METANO DEDICATO	DUAL FUEL
GPL	IBRIDO	MISCELE METANO-IDROGENO[2]
ELETTRICO		IBRIDO PLUG-IN[2]
Trasmissioni		
CAMBIO AUTOMATICO A 8 MARCE	DDCT A 7 MARCE	CAMBI OTTIMIZZATI PER IBRIDI/ELETTRICI
CAMBIO A DOPPIA FRIZIONE A SECCO (DDCT)	CAMBIO AUTOMATICO A 9 MARCE	
CAMBIO MANUALE A 6 MARCE	CAMBIO ROBOTIZZATO (*Nord America*)	
CAMIO AUTOMATICO A 6 MARCE PER VEICOLI PESANTI	ASSALE DISINSERIBILE PER VEICOLI 4WD BASATI SU ARCHITETTURE FWD	

[1] I marchi generalisti comprendono i marchi Fiat Group Automobiles e Chrysler Group.
[2] Flotte sperimentali già operative.

Combustibili alternativi

L'utilizzo di combustibili alternativi è un elemento fondamentale della strategia del Gruppo Fiat per la riduzione delle emissioni. Dal metano ai biocarburanti, l'obiettivo è offrire tecnologie compatibili con i combustibili presenti nei diversi mercati e in grado di portare fin da subito una riduzione delle emissioni.

Metano

Per risolvere i problemi di inquinamento delle aree urbane e ridurre le emissioni di CO_2 il Gruppo Fiat ritiene che il metano sia oggi la soluzione più efficace tra quelle disponibili.

Il metano, infatti, è attualmente **il combustibile più pulito ed economico**, nonché l'unica vera alternativa alla benzina e al gasolio. In particolare:

- garantisce minime emissioni nocive, dal particolato (ridotto praticamente a zero) agli idrocarburi più reattivi
- riduce al minimo le emissioni più critiche per la qualità dell'aria (come gli ossidi di azoto)
- riduce le **emissioni di CO_2 del 23%** rispetto al funzionamento a benzina
- ha le potenzialità per essere una fonte rinnovabile, attraverso il biometano.

Da oltre quindici anni il Gruppo Fiat è leader europeo nel campo delle vetture a metano di primo impianto (Original Equipment Manufacturer - OEM) e offre la più vasta gamma di veicoli a doppia alimentazione (metano/benzina) per soddisfare le esigenze di una grande varietà di clienti privati e professionali. Con il lancio nel 2012 delle versioni a metano di Fiat Panda e di Lancia Ypsilon, la gamma ora è composta da **10 modelli tra vetture e veicoli commerciali**[1] (Fiat Natural Power Panda, Punto, Qubo, Doblò, Panda Van, Punto Van, Fiorino, Doblò Cargo, Ducato, Lancia Ypsilon Ecochic Metano). Comfort e sicurezza sono assicurati; i serbatoi di metano, infatti, sono integrati nella struttura del veicolo fin dalla fase di progettazione.

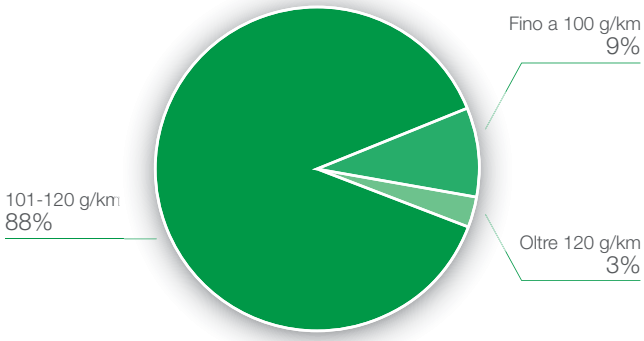
Con **10 modelli** offerti, il Gruppo Fiat è **leader** in Europa nei veicoli a **metano**

Nel 2012, **è stata riconfermata la leadership europea del Gruppo Fiat, con una quota pari al 70%**, corrispondente a più di 54 mila immatricolazioni di veicoli a metano (+30% rispetto al 2011), per un totale di **oltre 500 mila vetture e veicoli commerciali venduti a partire dal 1997**.

In Italia, nonostante una contrazione nella domanda del 20% e l'assenza di incentivi statali, la richiesta di vetture a metano è aumentata di oltre il 40%. Le vetture Fiat a metano vendute nel 2013 sul mercato italiano rappresentano il 16% delle vendite complessive e il 15% dei ricavi totali del brand.

Vetture a metano di nuova immatricolazione per livelli di emissioni di CO_2

Fiat in Europa



Il nostro impegno a pagina 20

GRI

EN6, EN26

[1] *I colori riportati nell'immagine non sono disponibili sul mercato.*

In **Nord America**, basandosi sulla lunga esperienza di Fiat nello sviluppo di veicoli alimentati a metano, **Chrysler Group è divenuto l'unico costruttore automobilistico a offrire nel 2012 un pickup a metano di primo impianto**: il Ram 2500 Heavy Duty CNG.
Nuovi sviluppi riguardanti il metano sono previsti nel breve-medio termine, tra i quali l'adozione su 500L nel 2013 del propulsore TwinAir Turbo metano/benzina.

Biocarburanti

Il Gruppo Fiat investe molto nella ricerca di tecnologie capaci di **valorizzare al meglio il patrimonio naturale disponibile**. Un impegno che ha portato il Gruppo alla leadership nel mercato brasiliano con una gamma completa di veicoli dotati della tecnologia Flexfuel, che consente di utilizzare miscele variabili di benzina e bioetanolo. Ulteriore espressione dell'elevato livello tecnologico raggiunto dal Gruppo è il TetraFuel (brevettato da Magneti Marelli), primo motore al mondo capace di funzionare con quattro combustibili diversi: bioetanolo, benzina brasiliana (benzina miscelata con il 22% di bioetanolo), benzina e metano.

Tutti i motori a metano del Gruppo Fiat sono **compatibili con l'utilizzo di biometano**

Nel 2012, **in Brasile** sono stati **venduti più di 798 mila veicoli Fiat Flexfuel e TetraFuel**, pari a circa il 96% delle vendite e al 92% del fatturato totale. Questo risultato è fortemente influenzato dall'esistenza in questo Paese di una rete distributiva capillare di bioetanolo, favorita negli anni dalla situazione socio-politica e dalla disponibilità della materia prima.

Il nostro impegno a pagina 20

TwinAir Turbo Natural Power: un solo cuore per Panda e Ypsilon

Fiat Panda e Lancia Ypsilon sono le prime vetture al mondo a essere dotate del nuovo propulsore TwinAir Turbo Natural Power da 0.9. Si tratta di un innovativo propulsore a due cilindri da 80 CV a doppia alimentazione (metano/benzina), in cui si trovano riuniti i vantaggi economici ed ecologici del metano con le prestazioni e il piacere di guida tipici del TwinAir Turbo. La guidabilità e il comfort sono significativamente migliorati rispetto alla generazione precedente, rendendo le vetture ancora più sicure e divertenti alla guida. Con **86 g/km** di CO_2 Panda e Ypsilon offrono **il più basso livello di emissioni di CO_2 di qualsiasi vettura del Gruppo Fiat**, tra i più bassi nell'intero mercato. A inizio 2013, Fiat Panda Natural Power è stata nominata l'auto più ecologica in Svizzera da una giuria locale, promossa dalla rivista *Schweizer Illustrierte*.

Inoltre, in Europa tutti i motori commercializzati dal Gruppo sono compatibili con l'utilizzo di biocombustibili: bioetanolo in miscela con benzina fino al 10% (E10) e biodiesel con gasolio fino al 7% (B7). Negli Stati Uniti, Chrysler Group ha prodotto a partire dal 1998 più di tre milioni di veicoli flexible fuel, in grado di funzionare con miscele di benzina ed etanolo fino all'85% (E85) o di gasolio e biodiesel. Il 42% dei veicoli Chrysler Group venduti negli Stati Uniti nel corso del 2012, pari al 70% dei prodotti in gamma, dispone di tecnologia flexible fuel. Inoltre, alcuni veicoli industriali sono compatibili con miscele di gasolio e biodiesel fino al 20% (B20).
Tra i biocombustibili, un'opzione sostenibile e rinnovabile è il **biometano**. Prodotto a partire da biomasse (senza quindi interferire con le risorse alimentari), il biometano ha una composizione simile a quella del metano. Per questo, nel settore dei trasporti il metano svolge un ruolo strategico come tecnologia ponte per promuoverne l'adozione. In un'ottica *well-to-wheel*, i veicoli a biometano producono pressoché le stesse emissioni di CO_2 di un veicolo elettrico alimentato con energia da fonti rinnovabili. Per tale ragione, questo biocombustibile può aiutare Paesi come l'Italia a rispettare gli impegni assunti nel campo delle energie rinnovabili. Il Gruppo è impegnato in progetti di ricerca volti a favorire lo sviluppo di una filiera del biometano (vedere anche pagina 90).

Trazioni alternative

Coerentemente con un approccio che prende in considerazione tutte le tecnologie potenzialmente in grado di ridurre l'impatto ambientale dei veicoli, il Gruppo Fiat si impegna nello sviluppo di **sistemi di propulsione alternativa**, in particolare per veicoli utilizzati in contesti prevalentemente urbani.

Chrysler Group, con la sua esperienza in materia di tecnologie ibride ed elettriche, è il centro di competenza per l'elettrificazione dei veicoli dell'intero Gruppo. Le risorse, che prima erano distribuite in varie funzioni del Gruppo dedicate allo sviluppo di veicoli elettrici, sono state ora riunite e integrate nei dipartimenti Powertrain e Vehicle Engineering. Ciò mette Chrysler Group nelle condizioni di sviluppare tecnologie applicabili a una vasta gamma di veicoli, compresi ibridi convenzionali, ibridi plug-in, veicoli completamente elettrici e veicoli elettrici con autonomia estesa *(range-extended)*.

Il costo di tali tecnologie rimane tuttavia uno dei principali ostacoli da superare. Per questo la sfida principale consiste nel fornire soluzioni eccellenti e al contempo economicamente sostenibili, continuando a lavorare al miglioramento e all'evoluzione dei propulsori a combustione interna in un contesto in rapido sviluppo.

Nel 2012 è stata avviata la produzione di **Fiat 500e** per il mercato statunitense**, primo veicolo elettrico a emissioni zero** (BEV) del Gruppo destinato alla produzione di massa. La sua caratteristica distintiva è il gruppo motopropulsore, composto da tre principali sistemi: modulo elettrico ad alta potenza, innovativa batteria agli ioni di litio e centralina EV per gestire i flussi di potenza. Il motopropulsore e il veicolo adattato sono stati sviluppati presso la sede centrale e il Technology Center di Chrysler Group a Auburn Hills, Michigan. La Environmental Protection Agency (EPA) ha quantificato in 108 miglia per gallone equivalente (MPGe)[1] la performance del veicolo su ciclo interurbano. I test dell'EPA hanno anche rivelato che l'autonomia del veicolo, a piena carica, è di 87 miglia (circa 140 km): **la prestazione migliore tra tutti i veicoli elettrici** prodotti dai grandi costruttori automobilistici **per il mercato americano**. L'EPA ha infine stabilito che Fiat 500e è la vettura più economica da gestire: 500 dollari di costo dell'energia all'anno (poco più di 375 euro) per 15 mila miglia percorse (24.140 km).

Lanciata la produzione di **Fiat 500e** per il **mercato statunitense** nel 2012

Inoltre, il Gruppo ha avviato collaborazioni con numerosi enti governativi, università e altre organizzazioni per lo sviluppo di tecnologie elettriche. In particolare, Chrysler Group conduce specifici progetti di ricerca per verificare l'applicabilità della tecnologia plug-in in condizioni reali e la possibilità di adattare un sistema idraulico ibrido a vetture di grandi dimensioni e a veicoli commerciali leggeri (vedere anche pagine 90-91).

Trasmissioni

Il Gruppo continua a investire molto nel miglioramento delle trasmissioni, con particolare riferimento all'abbinamento motore-cambio. L'obiettivo è sviluppare le soluzioni più efficienti per i gruppi motopropulsori di ciascuna categoria di

Il nostro impegno a pagina 20

GRI

EN6, EN26

[1] *Il miglio per gallone di benzina equivalente (MPGe) è la misura utilizzata dalla Environmental Protection Agency (EPA) per indicare la percorrenza di un veicolo elettrico con una quantità di energia elettrica equivalente all'energia di un gallone (circa 3,79 litri) di benzina.*

veicoli, con importanti benefici nella riduzione di consumi ed emissioni di CO_2.
Grazie all'ottimo equilibrio tra prestazioni, consumi e costi, il cambio robotizzato **AMT** (Automated Manual Transmission), adottato dal Gruppo per le vetture di piccole dimensioni e per i veicoli commerciali leggeri, è in grado di ridurre le emissioni di CO_2 del 5% nel confronto con i cambi manuali di tipo tradizionale (New European Driving Cycle - NEDC). L'AMT, sviluppato e prodotto da Magneti Marelli, si basa su una tecnologia di automazione elettroidraulica del cambio manuale che coniuga il comfort di utilizzo con la riduzione di consumi ed emissioni. La selezione delle marce e l'azionamento della frizione vengono eseguiti da componenti elettroidraulici che, controllati da un'unità elettronica, garantiscono l'inserimento della marcia ideale in ogni condizione di guida.
Nel 2012, Chrysler Group ha esteso al pickup Ram 1500 il **nuovo cambio automatico a otto marce per veicoli con trazione posteriore**. Già disponibile anche su Chrysler 300, Lancia Thema e Dodge Charger, questo cambio migliora i consumi fino al 10% rispetto al cambio a cinque marce di Chrysler Group e sarà adottato su tutti i veicoli a trazione posteriore, con eccezione delle versioni Heavy Duty dei veicoli Ram diesel. Inoltre, sarà presto introdotto il nuovo cambio a nove marce per veicoli con trazione anteriore. Sempre nel 2012 il cambio a doppia frizione a secco **DDCT** (Dual Dry Clutch Transmission), già disponibile su Alfa Romeo MiTo e Giulietta, è stato esteso ad altri modelli, tra i quali Dodge Dart e Fiat Viaggio, lanciati rispettivamente sul mercato nordamericano e su quello asiatico. Questo cambio integra 23 brevetti e consente di ridurre in modo significativo il consumo di combustibile e le emissioni di CO_2, oltre a migliorare il comfort di guida. Il DDCT combina il sistema meccanico di base dei cambi manuali convenzionali con un sistema di trasmissione a controllo elettronico, azionato dal guidatore esattamente come un cambio automatico.
Ulteriori innovazioni riguardano i sistemi a trazione integrale **AWD** (All-Wheel-Drive). A partire dal 2012 Fiat Panda ha in dotazione due nuovi sistemi AWD: un cambio a sei marce per motori benzina e uno a cinque marce per motori diesel. La prossima generazione di sistemi AWD per veicoli basati su architetture a trazione anteriore porterà ulteriori miglioramenti nei consumi. Il vantaggio è dato dalla possibilità di passare dalla trazione integrale alla trazione anteriore, quando quest'ultima si rivela sufficiente. Il sistema può quindi selezionare automaticamente o alternare le due modalità senza soluzione di continuità, riducendo così al minimo il consumo di carburante.

Ferrari F12: prestazioni e consumi da record

La sfida degli ingegneri Ferrari consiste nel fornire prestazioni eccezionali riducendo al minimo il consumo di combustibile e le emissioni. Con la **nuova Ferrari F12** l'obiettivo è pienamente raggiunto. Lanciata sul mercato nel 2012, la F12 offre prestazioni uniche, essendo il modello più potente prodotto dal marchio di lusso, e assicura **una riduzione del 30% nel consumo di carburante e nelle emissioni di CO_2** rispetto al precedente motore V-12. Tale risultato è dovuto principalmente all'adozione di un nuovo motore a iniezione diretta combinato con il cambio a doppia frizione (Dual Clutch Transmission - DCT) a sette velocità, perfezionato appositamente per raggiungere la massima efficienza meccanica, volumetrica e di combustione. Anche il sistema HELE (High Emotion Low Emissions) apporta significativi miglioramenti, grazie all'utilizzo della funzione Start&Stop abbinata al controllo intelligente delle ventole motore e delle pompe benzina e al controllo elettronico del compressore del climatizzatore. I risultati ottenuti con il modello F12 sono la prova di un impegno di più ampia portata che riguarda l'intera gamma Ferrari. In condizioni di uso reale, per i modelli del 2012 si è evidenziata in media una riduzione di consumi ed emissioni di CO_2 pari a circa il 40% rispetto al 2007. Un obiettivo raggiunto facendo leva sulla riduzione del peso e sul miglioramento dell'aerodinamica, mantenendo al contempo eccellenti livelli di prestazioni e sicurezza. A titolo di esempio, per il telaio dei propri veicoli su strada Ferrari utilizza una combinazione di 25 leghe di alluminio, con tecnologie avanzate di fusione e montaggio. Rispetto alla 599 GTB Fiorano, la F12 pesa 70 kg in meno, anche grazie alle dimensioni inferiori del veicolo, con un'aerodinamica migliorata quasi del 100% (1,12 come indice di efficienza aerodinamica). Non è quindi una coincidenza il fatto che Ferrari sia stata insignita dal Governo britannico del prestigioso riconoscimento **Award for Innovation and Research, per l'innovazione e la ricerca nel campo dell'ingegneria avanzata**.

Il nostro impegno a pagina 21

Altre tecnologie

Molte altre tecnologie contribuiscono alla riduzione di consumi ed emissioni, agendo sulla diminuzione della domanda energetica dei veicoli. Esempi sono il sistema Start&Stop, l'indicatore di cambio marcia (GSI), il servosterzo elettrico e i proiettori LED.

Start&Stop

A veicolo fermo, in corrispondenza delle fasi di funzionamento al minimo, il dispositivo Start&Stop spegne automaticamente il motore e lo riavvia non appena il guidatore preme la frizione. Il principale beneficio risiede nella riduzione del consumo di combustibile e delle emissioni di CO_2 in situazioni di traffico congestionato e ripetute soste ai semafori. In tali condizioni il sistema consente la riduzione di circa il 10% nei consumi e nelle emissioni, o del 3,5% nel ciclo omologativo europeo (New European Driving Cycle - NEDC). Nel 2012, lo Start&Stop è stato introdotto su Fiat 500L e su Ram pickup 1500.
Il Gruppo sta attualmente studiando un sistema Start&Stop di seconda generazione, con tecniche più sofisticate di spegnimento del motore.

Indicatore di cambio marcia (GSI)

L'Indicatore di cambio marcia (GSI) è un co-pilota virtuale che suggerisce in modo discreto quando cambiare marcia, consentendo un utilizzo più efficiente del motore in termini di consumi ed emissioni di CO_2. Nel 2012 un sistema GSI di seconda generazione è stato introdotto su vari modelli di Fiat Group Automobiles (Fiat 500L e Panda, Lancia Ypsilon Ecochic Metano). Tale sistema, che consente al guidatore di ottimizzare l'uso del cambio, si caratterizza per una maggiore velocità del segnale di cambio marcia e per la gestione dei propulsori multi-fuel (metano-benzina, GPL-benzina). L'obiettivo è raggiungere la massima efficienza del motore in tutte le condizioni di guida.

Servosterzo elettrico

Nel 2012 Chrysler Group ha adottato il servosterzo elettrico su Ram pickup 1500 e su Dodge Dart. Questo dispositivo riduce le perdite di potenza grazie all'utilizzo di un motore elettrico che all'occorrenza viene alimentato dall'impianto elettrico del veicolo. Secondo l'organizzazione statunitense (Environmental Protection Agency - EPA) il servosterzo elettrico è in grado di ridurre le emissioni di CO_2 del 1,5-2%.

Proiettori LED

Da anni Magneti Marelli Automotive Lighting è impegnata nello sviluppo di sistemi di illuminazione basati su tecnologia LED, mirati a ridurre la richiesta energetica e contemporaneamente ad aumentare la sicurezza dei veicoli. Rispetto ai tradizionali sistemi di illuminazione alogena, i veicoli che utilizzano esclusivamente tecnologia LED possono ridurre le proprie emissioni di CO_2 fino a 2 g/km. Nel 2007, Magneti Marelli ha sviluppato il primo gruppo ottico al mondo destinato alla produzione industriale basato esclusivamente su tecnologia LED. La ricerca di soluzioni innovative continua: un esempio è lo sviluppo di un modulo LED da 14W per proiettori abbaglianti e anabbaglianti, in grado di ridurre le emissioni di CO_2 di quasi 1 g/km.

Il nostro impegno a pagina 18

GRI

EN6, EN26

Il nostro impegno alle pagine 18, 21-22

GRI

EN6, EN26, PR1

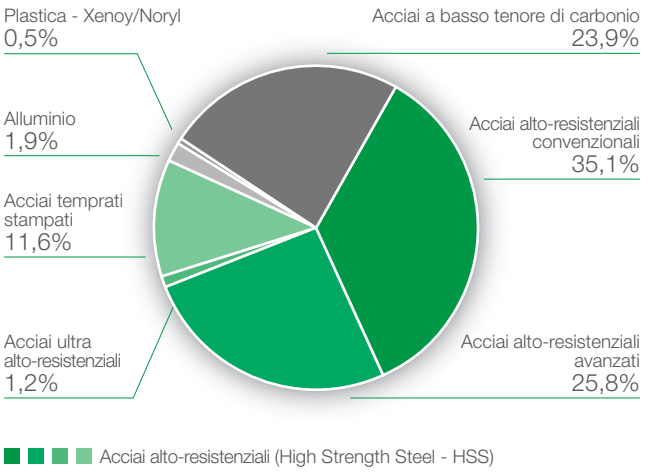
Architetture veicolo

Con l'obiettivo di ridurre consumi ed emissioni, senza mai trascurare comfort e sicurezza, la progettazione dei veicoli del Gruppo Fiat si focalizza sulla riduzione del peso, della resistenza aerodinamica, della resistenza al rotolamento e delle richieste energetiche dei sistemi ausiliari.

Nel 2012 sono state adottate per Fiat 500L e Dodge Dart le migliori soluzioni architetturali. Con l'obiettivo di ridurre il peso delle vetture, garantendo comunque una struttura molto resistente e rigida, sono stati utilizzati **acciai di ultima generazione: oltre il 73% e il 68% del totale del peso della scocca di Fiat 500L e Dodge Dart, rispettivamente, è costituito da acciai alto-resistenziali** (High-Strenght Steels - HSS).

Inoltre, il Gruppo lavora alla riduzione della **resistenza aerodinamica** dei suoi veicoli fin dalla fase di progettazione. Grazie all'utilizzo delle gallerie del vento best-in-class del Gruppo, i profili dei veicoli sono valutati in base alle loro prestazioni aerodinamiche e ottimizzati di conseguenza. Ciò ha portato per Fiat 500L una riduzione dell'8% nel coefficiente di resistenza aerodinamica (Cx) rispetto a Fiat Idea e a Lancia Musa. Per il modello 2013 di Ram 1500 Regular Cab 4x2 il coefficiente Cx è stato ridotto del 6% rispetto alla versione precedente; questo risultato è stato possibile anche grazie all'adozione di paratie mobili per le prese d'aria di raffreddamento del motore (active grille shutters), in grado di arrestare automaticamente il flusso nelle prese d'aria inferiori in condizioni di elevata velocità, quando le esigenze di raffreddamento del motore diminuiscono mentre la resistenza aerodinamica aumenta. La chiusura automatica delle paratie in funzione della temperatura del liquido di raffreddamento del motore e della velocità del veicolo, provoca la deviazione del flusso d'aria lungo il profilo del veicolo stesso, migliorando così la performance aerodinamica. Il sistema active grille shutters è stato adottato anche su Dodge Dart.

Composizione della piattaforma della nuova Fiat 500L



Nel 2012 Magneti Marelli ha avviato un progetto per ridurre il peso delle sospensioni su Fiat Ducato, sostituendo la ghisa di uso tradizionale con materiali più leggeri, quali le ghise duttili austemperate (Austempered Ductile Iron - ADI). L'obiettivo è ridurre il peso dei componenti di circa 20%.

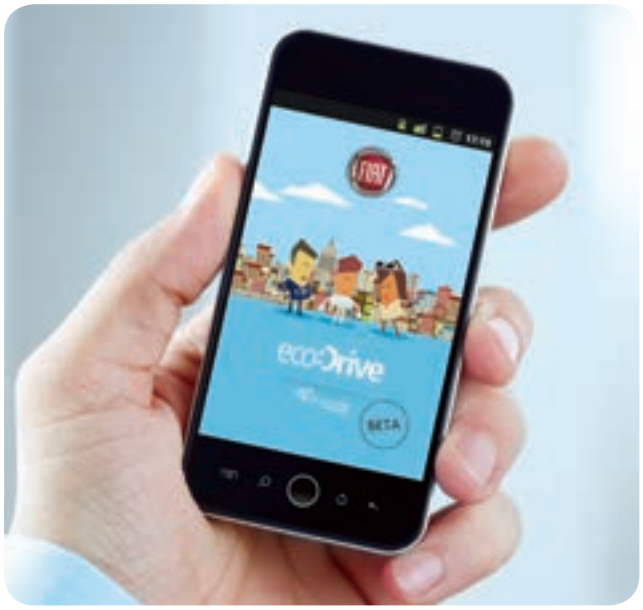
Migliorare la gestione del traffico

La fluidità del traffico è un fattore fondamentale su cui agire per ridurre i tempi di viaggio, gli ingorghi e, di conseguenza, i consumi e gli inquinanti atmosferici. Le soluzioni all'avanguardia introdotte dal Gruppo in questo campo sono una chiara espressione del suo impegno nel **promuovere una mobilità efficiente**. Per guidare in assoluta tranquillità nel traffico cittadino, il dispositivo **Blue&Me TomTom2** (disponibile su Lancia Ypsilon, Alfa Romeo MiTo, Giulietta, Fiat 500, Panda, Punto, Qubo, Doblò e Ducato) offre gli esclusivi servizi LIVE. Nei Paesi in cui i servizi sono disponibili, LIVE incrocia i dati sul traffico con il calcolo dinamico degli itinerari, grazie alla funzione TomTom HD Traffic, fornendo aggiornamenti in tempo reale in caso di blocchi e rallentamenti. Analogamente, il dispositivo **Uconnect SiriusXM Traffic** di Chrysler Group lavora in sinergia con il sistema di navigazione del veicolo per visualizzare in tempo reale le informazioni su velocità e fluidità del traffico e su eventuali incidenti, aiutando il conducente ad aggirare le aree congestionate. Nel 2012 il servizio SiriusXM Traffic era disponibile sul 60% dei sistemi di navigazione offerti sul mercato statunitense. Nello stesso anno Magneti Marelli ha realizzato il primo prototipo funzionale basato sulla **piattaforma aperta** sviluppata in accordo con le specifiche di conformità dell'alleanza GENIVI[1]. Tale piattaforma si pone come unica interfaccia per i dispositivi di informazione e intrattenimento a bordo veicolo ed è altamente flessibile e personalizzabile. Il prototipo integra la piattaforma GENIVI con il sistema di navigazione GPS.

Coinvolgimento del cliente

Il comportamento degli automobilisti alla guida e lo stato di manutenzione del veicolo influenzano significativamente l'impatto ambientale dei veicoli. Per questo l'impegno del

[1] GENIVI è un'associazione formata da oltre 150 aziende di tutto il mondo, che ha come obiettivo principale quello di guidare l'adozione diffusa di una piattaforma di sviluppo open-source per i dispositivi IVI (InVehicle Infotainment).



Gruppo Fiat non si esaurisce con la vendita dei veicoli, ma va oltre con la **promozione di una guida consapevole e rispettosa dell'ambiente**.

Il Gruppo Fiat ha sviluppato il sistema **eco:Drive**, un software che fornisce suggerimenti personalizzati per aiutare gli automobilisti a migliorare il proprio stile di guida, riducendo i consumi e le emissioni dei veicoli. Eco:Drive è **attualmente disponibile in Europa, Brasile, Stati Uniti e Canada su quasi tutti i modelli Fiat e Fiat Professional** (500 e 500L, Punto, Bravo, Qubo, Doblò, Croma, Linea, Panda, Grande Punto Van, Punto Evo Van, Bravo Van, Fiorino, Doblò Cargo, Ducato). Il software dispone anche di funzioni specifiche per la misurazione del risparmio energetico associato all'utilizzo del sistema Start&Stop e dell'alimentazione a metano. In Europa, l'analisi dei dati relativi agli automobilisti più scrupolosi ha evidenziato che attraverso l'utilizzo del sistema eco:Drive **è possibile ridurre i consumi fino al 16%**. A fine 2012, eco:Drive è stato utilizzato da **più di 85 mila clienti, con riduzione delle emissioni di CO_2 superiore a 4.900 tonnellate all'anno**.

Allo scopo di rendere eco:Drive più coinvolgente e divertente sono in costante sviluppo nuove funzionalità.

Nel 2012, è stata lanciata la nuova versione **eco:Drive LIVE** su Fiat 500L: l'innovazione principale consiste nella possibilità per gli utenti di ricevere in tempo reale **suggerimenti** per guidare sempre più nel rispetto dell'ambiente, grazie all'interfaccia con il nuovo sistema multimediale Uconnect touchscreen da 5 pollici. Inoltre, è stata introdotta l'applicazione **eco:Drive Mobile**, che fornisce ai guidatori feedback immediati interfacciandosi direttamente con smartphone Android, Blackberry e Symbian oltre che con il tablet iPad di Apple. Ulteriore evoluzione sarà l'integrazione con i social network, grazie alla quale sarà possibile utilizzare questo canale per la comunicazione di risultati e premi.

Il Gruppo Fiat svolge anche un ruolo attivo nell'**incoraggiare i giovani a guidare responsabilmente**. Un esempio è il progetto **Ecopatente**, promosso dall'associazione ambientalista Legambiente, che finora ha coinvolto più di 1.800 autoscuole e rilasciato 40 mila Ecopatenti. Fiat e Magneti Marelli hanno riconfermato il loro impegno nel progetto con la partecipazione alla sua IV edizione. Nel 2012 il Gruppo è stato partner principale di questa iniziativa insieme a CONFARCA e a UNASCA, due associazioni di categoria nazionali che insieme rappresentano il 70% delle scuole guida italiane. Oltre che sull'utilizzo corretto ed ecocompatibile dei veicoli, gli studenti sono stati istruiti su temi di carattere più generale, quali il rispetto dell'ambiente e la sicurezza. A conferma del riconoscimento da parte delle istituzioni della sua valenza civica e sociale, nel 2012 il progetto Ecopatente è stato promosso in 2.500 scuole medie superiori e prevede l'assegnazione di crediti agli studenti coinvolti.

Più di 280.000 studenti coinvolti nel progetto **Fiat Likes U**

Il progetto **Fiat Likes U** è stato lanciato nel 2012 da Fiat in collaborazione con i Ministeri dell'Istruzione e dell'Ambiente e si rivolge a **più di 280 mila studenti** di otto università italiane: Torino, Roma, Milano, Salerno, Parma, Cosenza, Pisa e Catania (vedere anche pagina 176). Per la prima volta in Europa, un costruttore automobilistico unisce le proprie risorse a quelle del mondo accademico per promuovere una maggiore consapevolezza sui temi dell'ambiente e sull'utilizzo ecocompatibile dei veicoli. L'iniziativa, grazie alle sue caratteristiche di semplicità, completezza e concretezza, offre molte opportunità attraverso un approccio a tre dimensioni: mobilità, istruzione, occupazione. Con la collaborazione dei dirigenti ICS (Iniziativa Car Sharing) delle città coinvolte nel progetto, Fiat mette a disposizione degli studenti servizi di **carsharing a titolo completamente gratuito**, realizzati con una flotta di vetture

Il nostro impegno a pagina 21

www

ecopatente.it

likesu.fiat.it

fiat.com/ecodrive

Panda e 500L dotate di eco:Drive. Sono inoltre previste borse di studio, programmi di formazione sponsorizzati e *lectio magistralis*. Ma come dice il nome, Fiat Likes U è qualcosa di più di un progetto, è un investimento sull'Università che piace a Fiat, è un modo nuovo per dire "io credo in te" a tutti quegli studenti che si impegnano oggi per rendere migliore il domani. Tra gli sviluppi futuri, Fiat sta considerando la possibilità di estendere il progetto anche ad altre università in Europa attraverso la rete Erasmus.

Il Gruppo intende anche richiamare l'attenzione dei clienti sulla corretta **manutenzione** dei veicoli, quale misura in grado di ridurre concretamente consumi ed emissioni. Nel 2012 il Gruppo ha contribuito a sensibilizzare i clienti di numerosi mercati europei sull'importanza di una manutenzione consapevole attraverso il proprio sito web www.genuineparts.fiat.com. Sottolineando il concetto che nulla protegge l'ambiente come un ricambio originale, il sito offre consigli per una corretta manutenzione e informazioni approfondite sui componenti del veicolo che hanno un impatto significativo sull'ambiente, con consigli utili su quando e perché sostituirli. Inoltre, il Gruppo ha proseguito la sua campagna Green CHECK-UP, un progetto di educazione e informazione sulla corretta manutenzione, che prevede l'esecuzione di una serie di controlli gratuiti finalizzati alla riduzione dei consumi e delle emissioni di CO_2, promossa in vari paesi d'Europa (Austria, Portogallo, Grecia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Spagna, Germania e Regno Unito).

Il nostro impegno alle pagine 21-22

www

genuineparts.fiat.com

Riduzione delle emissioni inquinanti

Nell'ambito della sua politica ambientale il Gruppo Fiat non solo si impegna per ridurre i consumi e le emissioni di CO_2, ma massimizza anche i suoi sforzi per **sviluppare dispositivi che riducano le emissioni inquinanti**, tra cui il particolato e gli ossidi di azoto (NO_x).

In questo campo la normativa impone limiti progressivamente più severi, definendo i requisiti futuri che i costruttori automobilistici dovranno rispettare. In Europa, la normativa Euro 5 ha fissato per il particolato obiettivi talmente bassi da avvicinarsi alla soglia di misurabilità. Nel 2012, le vetture e i veicoli commerciali leggeri venduti dal Gruppo Fiat nell'Unione Europea sono equipaggiati con motori Euro 5.

Allo stesso modo, Chrysler Group ha già anticipato i requisiti previsti dal regolamento MSAT (Mobile Source Air Toxic) emanato dalla Environmental Protection Agency (EPA), la cui entrata in vigore è prevista per il 2014. Per il 2013 si prevede di estendere il portafoglio dei veicoli a bassissime emissioni (Partial Zero-Emission Vehicles - PZEV) al propulsore Tigershark a quattro cilindri e di introdurre nuovi prodotti conformi alle norme sulle emissioni LEV III[1] dello stato della California.

Per quanto riguarda le future normative, il Gruppo sta sviluppando soluzioni volte a ridurre ulteriormente le emissioni, nel rispetto dell'imminente standard Euro 6 che introdurrà limiti obbligatori e più severi sulle emissioni di NOx per tutti i nuovi modelli omologati in Europa a partire da settembre 2014 e per tutte le nuove immatricolazioni da settembre 2015. Con riferimento ai motori a benzina, nel 2012 il Gruppo ha anticipato i nuovi requisiti di legge con l'introduzione delle prime due versioni a benzina Euro 6 di Fiat 500L (TwinAir Turbo da 105 CV e 1.4 FIRE aspirato 16V); l'obiettivo per la fine del 2013 è la conformità ai requisiti Euro 6 per tutti i modelli a benzina in Europa.

Per i motori diesel, la tecnologia MultiJet II rappresenta un importante passo avanti verso il rispetto delle norme Euro 6, poiché consente un migliore processo di combustione e al tempo stesso riduce la necessità di post-trattamento dei gas di scarico. Il Gruppo sta sviluppando altre innovazioni per offrire sull'intera gamma, soluzioni Euro 6 che siano al contempo accessibili economicamente.

[1] Il nuovo regolamento LEV III (Low Emission Vehicles), emanato dall'ente di protezione ambientale California Air Resources Board, introduce i criteri in assoluto più severi al mondo sulle emissioni prodotte dai tubi di scarico dei veicoli.

Recuperare Riciclare Riutilizzare

Nel 2012 è proseguito l'impegno del Gruppo Fiat nel ricercare soluzioni per la riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti in tutte le fasi del loro ciclo di vita. Dalla progettazione e scelta dei materiali, fino all'uso e smaltimento degli stessi veicoli, **il Gruppo promuove l'utilizzo di materie prime e sostanze ecocompatibili**.

A tal fine, nel 2012 Fiat Group Automobiles (FGA) ha cercato di migliorare la fruibilità e la flessibilità dell'End-of-Life Integration System[1] (FELIS), il sistema interno per la gestione dei dati inseriti nell'International Material Data System (IMDS). Il sistema IMDS permette, a tutti i fornitori di inserire informazioni relative a materiali e sostanze presenti nei componenti. FELIS integra poi i dati provenienti dall'IMDS nel sistema interno di gestione sviluppo prodotto del Gruppo. Attualmente è disponibile in Europa, Turchia, America Latina e Cina, e se ne sta valutando l'introduzione in India, nonché l'integrazione con i principali database in NAFTA.

Nel 2012 è stato offerto supporto tecnico ai fornitori del Gruppo coinvolti nell'utilizzo del sistema IMDS con l'obiettivo di fornire loro una migliore comprensione sulle norme vigenti in materia e sull'utilizzo del sistema stesso; un'iniziativa particolarmente importante soprattutto per coloro che per la prima volta si sono accostati alle tematiche ecologiche. Infatti, rispetto al 2011, il numero di fornitori che ha usato l'IMDS per l'inserimento di dati relativi a materiali e sostanze dei propri componenti, ha registrato un significativo aumento. L'uso costante di questo sistema del resto non solo permette di analizzare i livelli di riciclabilità e recuperabilità dei veicoli, ma anche di monitorare l'uso di metalli pesanti e la conformità al regolamento REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) e alla lista GADSL (Global Automotive Declarable Substance List). Il REACH disciplina la produzione, l'importazione, la vendita e l'utilizzo di sostanze chimiche all'interno dell'Unione Europea, mentre la lista GADSL contiene un elenco di sostanze considerate critiche per il settore automobilistico ed è basata sulle principali norme internazionali che ne regolano l'utilizzo durante la fase di produzione.

Nel 2012, i veicoli omologati dal Gruppo in Europa sono risultati recuperabili al 95% e riciclabili per l'85% del loro peso, in conformità con la Direttiva europea 2005/64 (nota anche come RRR – Riutilizzabilità, Riciclabilità, Recuperabilità) sulla recuperabilità e riciclabilità dei veicoli omologati. Inoltre, sempre nel 2012, il 41,3% del peso dei veicoli omologati dal Gruppo è risultato costituito da materie prime riciclate, coerentemente con i livelli degli anni precedenti. Questi risultati sono stati ottenuti grazie a una continua attenzione alle tematiche di maggior rilievo in ambito di sostenibilità e grazie anche alla partecipazione del Centro Ricerche Fiat (CRF) a progetti internazionali di ricerca sugli impieghi innovativi di **materiali riciclati e biomateriali**. Ne costituisce un esempio il progetto Forbioplast, che mira a valorizzare l'utilizzo di risorse forestali per la produzione di materie plastiche, come ad esempio l'acido polilattico (PLA). Portato a termine nel 2012, il progetto ha evidenziato le prestazioni positive dell'utilizzo dell'acido polilattico per alcune specifiche applicazioni e in futuro si valuterà la fattibilità tecnica e l'impatto ambientale dell'impiego nei componenti di biopolimeri derivati dal PLA.

Anche Chrysler Group continua a esplorare nuove soluzioni per aumentare l'impiego di materiali naturali e riciclati nei componenti dei veicoli. A riguardo, infatti dispone di un indice di oltre 55 materiali approvati, riciclati dal post-consumo (Post-consumer Recycled - PCR) e dal post-industriale (Post-industrial Recycled PIR) e combinazioni dei due. Questi materiali includono diversi polipropileni, poliammidi e poliesteri ritenuti adatti per applicazioni quali alloggiamenti del filtro dell'aria, portabatterie, passaruota, cover dei motori e collettori di aspirazione. In aggiunta alle materie plastiche, vi sono materiali di rivestimento che contengono fibre riciclate, come per le moquette, poliuretano riciclato per le schiume dei sedili e schiuma di poliuretano per il cruscotto. Anche Magneti Marelli sta valutando soluzioni innovative relativamente all'uso di nuovi materiali per applicazioni già esistenti. Nel 2012, in occasione del ventunesimo SAE Brazil International Congress and Mobility Technology Exhibition, Magneti Marelli ha presentato i risultati ottenuti dalla realizzazione di un collettore d'aspirazione dell'aria (Air Intake Manifold - AIM) sviluppato a partire da un nuovo materiale di recupero chimicamente riciclato e ottenuto, in fase di produzione, dalla poliammide 6.6.

L'esito è una riduzione delle emissioni di CO_2 pari a 4,3 kg per chilogrammo di poliammide prodotta. Questo nuovo materiale può facilmente sostituire quello usato attualmente, poiché ha la stessa formulazione e una simile resistenza meccanica. Inoltre, permette di risparmiare **fino al 10% sul costo della materia prima**. I test di verifica hanno confermato che questo nuovo materiale chimicamente riciclato è in grado di sostituire la poliammide 6.6 attualmente in uso per la fabbricazione dei collettori. In aggiunta, i test sperimentali effettuati sui collettori prodotti con questo materiale ne hanno ulteriormente confermato l'idoneità alla produzione industriale.

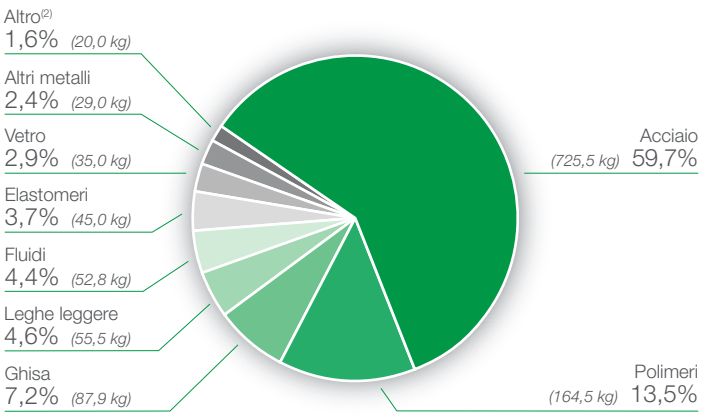
Il nostro impegno alle pagine 23-24

GRI

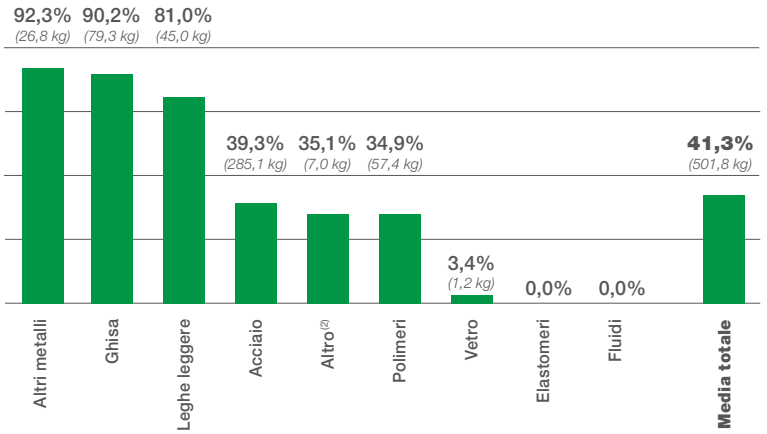
EN1, EN2, EN26

[1] FELIS, inoltre, fornisce al programma 3R Project i dati grezzi per i calcoli omologativi di recuperabilità e riciclabilità. I dati vengono successivamente processati e utilizzati in fase di simulazione, allo scopo di valutare l'impatto che un cambiamento di materiali o di soluzioni progettuali potrebbe avere sul tasso di recuperabilità e riciclabilità dei veicoli.

Composizione dei veicoli per materiale[1] espressa in percentuale sul peso totale dei veicoli
Marchi generalisti in Europa



Materiali riciclati[1] valore espresso in percentuale sul totale di materie prime utilizzate
Marchi generalisti in Europa



Approvvigionamento etico delle materie prime

Il Gruppo attribuisce particolare importanza alla stretta dipendenza tra approvvigionamento delle materie prime e relative attività produttive, così come tra la disponibilità di queste risorse sul mercato e la stabilità politica ed economica dei Paesi nei quali le materie prime vengono estratte. Dal momento che tali aspetti sono strettamente interconnessi, i materiali provenienti dalle zone politicamente ed economicamente instabili potrebbero essere all'origine di distorsioni nella catena di fornitura. Ne costituiscono un esempio **le terre rare** (Rare Earths Elements - REE), di cui la Cina detiene il monopolio produttivo; inoltre, in alcune regioni del mondo, l'estrazione e la vendita dei minerali di conflitto ("conflict minerals"), come il tantalio, lo stagno, il tungsteno e l'oro sono causa di conflitti armati e l'estrazione avviene in condizioni di totale inosservanza dei diritti dell'uomo (vedere anche pagina 235). Un'attenta gestione della catena di fornitura è quindi fondamentale per la promozione di pratiche di approvvigionamento responsabile. A riguardo, nel 2012, il Gruppo **ha implementato una serie di attività per tracciare gli impieghi di tali minerali nel settore automobilistico e per mettere a punto un sistema che permetta ai fornitori di indicarne l'origine**. Nel 2013, una volta avviate le attività di monitoraggio, il Gruppo offrirà ai fornitori il supporto necessario a comprendere e rispettare le norme vigenti in materia, valutando al tempo stesso le eventuali opportunità di riciclabilità, reimpiego o persino di sostituzione dei minerali di conflitto e di materie prime critiche impiegate in alcune applicazioni (principalmente elettroniche e di monitoraggio delle emissioni).

Gestione dei veicoli a fine vita

Il Gruppo svolge da tempo un ruolo chiave nell'attività di **riciclaggio e recupero dei materiali una volta che il veicolo giunge a conclusione del proprio ciclo vita** (End-of-Life Vehicle - ELV). In Italia, le iniziative del Gruppo in questo ambito sono iniziate nel 1992, anno in cui ha preso il via il progetto *F.A.RE.* (Fiat Auto REcycling), per poi prendere slancio grazie all'Accordo di Programma Quadro per la gestione dei veicoli fuori uso siglato nel 2008 fra i Ministri italiani per l'Ambiente e lo Sviluppo Economico e i più importanti attori della filiera italiana. L'impegno del Gruppo ha quindi giocato un ruolo fondamentale, perché ha permesso all'Italia di rispettare gli obiettivi fissati dall'Unione Europea. Secondo l'Eurostat, la Direzione Generale della Commissione Europea responsabile della pubblicazione e della comunicazione dei dati di riciclo e recupero ELV per ciascuno Stato membro, nel 2010[3], l'Italia ha raggiunto un tasso di riuso e riciclo e di riuso e recupero pari rispettivamente all'83,2% e all'85,4%. Il Gruppo riconosce che per raggiungere gli obiettivi fissati per il 2015 (85% riciclo e 95% recupero) è fondamentale intensificare l'impegno e accrescere il numero di attività e programmi dedicati. Per massimizzare la recuperabilità dei veicoli al termine del loro ciclo di vita, è stata quindi creata una rete italiana di demolitori convenzionati, formati e istruiti per smantellare e separare correttamente le parti – in particolare plastica, gomma e vetro – che possono

[1] I dati si riferiscono al valore medio della gamma del Gruppo omologata nel 2012, calcolato in conformità alla Direttiva europea 2005/64.
[2] In aggiunta a "Altri metalli".
[3] I dati sono stati pubblicati con un ritardo di due anni. I dati del 2011 saranno disponibili nel 2013.

essere riciclate. Nel 2012, la rete ELV in Italia è stata poi ulteriormente ampliata, raggiungendo un totale di 300 siti adibiti alla demolizione; le prestazioni delle rete nazionale sono state quindi migliorate attraverso l'identificazione di operatori con competenze certificate in ambito di qualità e ambiente. Il Gruppo ha inoltre sviluppato il sito web www.carecycling.fiat.com progettato per fornire informazioni ai clienti e per facilitare la comunicazione tra demolitori e società, che hanno come core business il riciclaggio dei materiali non metallici. Questo portale è costantemente aggiornato e al suo interno si possono trovare novità e aggiornamenti su normative, attività di promozione del riciclaggio e nuovi progetti di ricerca per l'impiego dei materiali provenienti dalle attività di demolizione dei veicoli.

Il Gruppo è attivo in questo ambito anche a livello internazionale. In **Europa** ha firmato contratti con demolitori e con fornitori specializzati nella gestione dei veicoli a fine vita, nei principali mercati europei è infatti impegnato nel rafforzamento della propria rete di demolitori, allo scopo di adeguarsi rapidamente all'evolversi delle normative in vigore. È il caso della Francia, dove nel 2011 è stata varata una nuova legge sulla gestione dei veicoli a fine vita. In risposta, il Gruppo ha provveduto ad ampliare la propria rete di centri di raccolta, raggiungendo così il totale di 357 operatori attivi. **Al di fuori dell'Unione Europea**, leggi in materia di trattamento dei veicoli a fine vita sono attualmente in vigore solo in alcuni Paesi, mentre altri stanno valutando l'adozione di norme specifiche. Il Gruppo Fiat tiene costantemente sotto controllo l'evoluzione delle normative ambientali che potrebbero condizionare l'attività di riciclaggio degli ELV nelle quattro regioni operative, in modo da assicurare il rispetto delle disposizioni e delle norme e minimizzare al contempo il rischio di sanzioni.

Negli Stati Uniti, i demolitori operativi sono circa 9 mila e ogni anno dai veicoli a fine vita sono generate più di 16 milioni di tonnellate di acciaio tra i vari materiali riutilizzabili e riciclabili (fonte: www.autoalliance.org). Chrysler Group è impegnata sul fronte del riciclaggio e del recupero di veicoli a fine vita e attraverso una partnership con altri costruttori ha fondato negli Stati Uniti la End-of-Life Vehicle Solutions Corporation (ELVS), che ha lo scopo di promuovere nell'industria l'impegno ambientale e sociale per la riciclabilità e la diffusione delle informazioni. ELVS è inoltre responsabile dei programmi statunitensi per la raccolta del mercurio elementare dagli interruttori presenti nei veicoli e per la sua fusione, riciclaggio o smaltimento, oltre a occuparsi

di tematiche emergenti, come il fine vita delle batterie ad alto voltaggio per veicoli elettrici e ibridi.

Il Gruppo Fiat collabora inoltre attivamente all'aggiornamento dell'**International Dismantling Information System** (IDIS), un database sviluppato dall'industria automobilistica contenente informazioni su componenti e materiali. Questo sistema ha lo scopo di ottimizzare le procedure di demolizione per 1.744 modelli e versioni di 69 marchi automobilistici ed è disponibile in 37 Paesi e in 30 lingue differenti. L'accesso al sistema e il suo utilizzo sono gratuiti per qualsiasi azienda che gestisce veicoli a fine vita.

Sono state infine condotte anche attività di ricerca per il recupero energetico a partire dai residui finali di frantumazione del veicolo non più riciclabili, fluff, e per il riciclaggio dei materiali provenienti da componenti di veicoli a fine vita (ad esempio gli pneumatici). Grazie al progetto denominato **Target Fluff** presentato nell'ambito del programma italiano per l'innovazione *Industria 2015*, è stato costruito un secondo impianto pilota. Gestito dal Centro Ricerche Fiat (CRF) per conto della divisione End-of-Life Vehicle di Fiat, il progetto vede coinvolti tre gruppi industriali che operano da tempo come imprese di frantumazione e giungerà a termine nel 2013. Questo progetto di ricerca e sviluppo, parzialmente finanziato dal Ministero per lo Sviluppo Economico, contribuirà ad aumentare il riciclaggio e il recupero del fluff, contribuendo così a trasformare una significativa quantità di rifiuti in materiale riciclato ed energia.

Il Gruppo Fiat è inoltre impegnato nella promozione del riciclo dei materiali provenienti dai veicoli a fine vita, attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative e la ricerca di

Il nostro impegno
alle pagine 24-25

GRI

EN26, EN27

WWW

carecycling.fiat.com

idis2.com

elvsolutions.org

autoalliance.org

il **45%** della rete italiana di demolitori ha una **certificazione di qualità** o **ambientale**

nuovi e potenziali mercati di sbocco. Nel 2012 è stato creato un sistema per la raccolta degli pneumatici fuori uso dei veicoli a fine vita, presso tutti i demolitori di auto sul territorio italiano. Mentre il servizio è interamente gratuito per il demolitore, i costi di raccolta, gestione e riciclaggio sono sostenuti dal Fondo PFU (Pneumatici Fuori Uso) gestito dall'Automobile Club d'Italia. Con il supporto del Fondo PFU, il Gruppo sta lavorando allo sviluppo di mercati potenziali per il polverino proveniente dagli pneumatici fuori uso e per promuovere la competitività tra le aziende che effettuano il servizio di raccolta e gestione, favorendo così la riduzione del contributo ambientale a carico dei clienti al momento dell'acquisto di un nuovo veicolo. Fiat Group Automobiles in collaborazione con il Centro Ricerche Fiat (CRF) partecipa al progetto **TyRec4Life**, finanziato nell'ambito del programma europeo LIFE+. Il progetto nasce con l'obiettivo di sviluppare e implementare tecnologie innovative in grado di estendere l'utilizzo del polverino degli pneumatici fuori uso nelle pavimentazioni stradali, al fine di migliorarne le caratteristiche e le prestazioni in termini di sicurezza, comfort, resistenza, impatto ambientale e acustico. Per valutare la sicurezza e la sostenibilità del prodotto e dei processi, nonché garantirne la sicurezza e l'eco-sostenibilità saranno condotti studi di Life Cycle Risk Assessment (LCRA) e Life Cycle Assessment (LCA).

La lotta alle sostanze pericolose

Negli anni il Gruppo ha intrapreso numerose azioni volte all'eliminazione o alla riduzione della concentrazione di **sostanze ad alto rischio** (Substances of Very High Concern - SVHC), con particolare attenzione verso quelle dannose per la salute e per l'ambiente, quali il piombo, il mercurio o il cadmio. In Europa, la principale normativa in materia è costituita dal REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), che disciplina il controllo delle SVHC indicate nella Candidate List (l'elenco delle sostanze il cui utilizzo è soggetto ad autorizzazione e che viene aggiornato semestralmente). Attraverso il database International Material Data System (IMDS), è poi possibile avere indicazioni sulla composizione dei prodotti e verificarne l'allineamento al regolamento REACH e alla Global Automotive Declarable Substance List (GADSL). Il software FELIS (Fiat End-of-Life Integration System), consente invece una visione globale della composizione dei prodotti di tutti i veicoli e permette di monitorare in tempo reale i dati inseriti nel database IMDS e di verificare la presenza di SVHC nei prodotti. Nel 2012, grazie a un più ampio accesso al sistema IMDS, il numero di fornitori che ha preso parte alle iniziative per il monitoraggio delle SVHC è cresciuto del 10%. Le analisi condotte su veicoli, pezzi di ricambio, motori e trasmissioni sono state quindi aggiornate in seguito alla pubblicazione della nuova Candidate List, nel rispetto degli obblighi di comunicazione previsti dall'articolo 33 del regolamento REACH. I risultati hanno ancora una volta confermato che, in **tutti i veicoli Fiat Group Automobiles, la percentuale di SVHC è inferiore allo 0,1%**. Al fine di accrescere la consapevolezza e la comprensione rispetto alle problematiche relative a tali sostanze, il Gruppo periodicamente organizza sessioni formative rivolte alle Direzioni Acquisti e Ingegneria.

Il nostro impegno
a pagina 23

GRI

PR1, PR3

Applicazioni del Life Cycle Assessment (LCA)

Per molti anni, gli studi di Life Cycle Assessment (LCA) hanno svolto un ruolo importante a supporto delle scelte progettuali, consentendo al Gruppo di valutare l'impatto ambientale complessivo di materie prime, componenti e processi produttivi specifici. Le analisi LCA vengono condotte in conformità alle normative internazionali ISO 14040 e ISO 14044 e tengono conto sia del consumo di energia e risorse nelle fasi di produzione, uso e riciclo, sia della produzione di rifiuti.

Nel 2012, Magneti Marelli, con il supporto del Centro Ricerche Fiat (CRF) e dell'Università di Firenze, ha dato il via a tre progetti pilota per l'applicazione della metodologia LCA (in conformità con gli standard internazionali ISO 14040, 14044 e 14048) allo scopo di **ridurre l'impatto ambientale complessivo dei veicoli in fase di produzione e utilizzo**. A questi progetti partecipano le tre unità di business, Automotive Lighting, Powertrain e Suspension Systems, coordinate da Magneti Marelli S.p.A. La metodologia LCA sarà utilizzata per confrontare un riflettore in resina termoindurente per fari alogeni, un collettore integrato per l'alimentazione e l'aspirazione in poliammide e un braccio per sospensione in acciaio, rispettivamente con gli equivalenti in termoplastica, polipropilene e fibra vetro. Inoltre, il CRF ha applicato la metodologia LCA a casi di studio relativi all'impiego di **materiali riciclati e cariche naturali**, valutandone sia la fattibilità tecnica, sia la sostenibilità ambientale, allo scopo di identificare potenziali mercati per i materiali provenienti da veicoli a fine vita. Nel 2012, nell'ambito del progetto europeo *Forbioplast*, il Centro Ricerche Fiat (CRF) ha messo a confronto i componenti di un sedile in polipropilene riciclato con carica naturale, rispetto a una soluzione in materiale vergine e fibra minerale, per i quali sono state valutate le principali categorie di impatto, quali l'effetto serra (Global Warming Potential - GWP) e il fabbisogno energetico (Gross Energy Requirement - GER). L'analisi ha messo in luce una significativa riduzione degli impatti ambientali nella fase di produzione del componente e nel trattamento a fine vita, per quanto la sostituzione di componenti in materiale metallico con componenti in materiale polimerico vada a incidere negativamente sulla riciclabilità dei veicoli.

Uno Ecology

In mostra alla conferenza mondiale dell'ONU Rio+20, l'avveniristica Uno Ecology brasiliana è **la versione rivisitata in chiave ecologica, della nuova Fiat Uno**.

È equipaggiata con un motore prototipale 1.0, che può utilizzare etanolo al 100% (E100) sfruttando così l'ottima efficienza energetica dell'alcool puro e riducendo di conseguenza le emissioni di CO_2.

Le parti in plastica che la compongono sono eco-compatibili e agevolmente riciclabili in quanto originate dagli scarti della canna da zucchero. L'utilizzo di polipropilene rinforzato comporta inoltre una riduzione del peso fino al 10%, un risparmio di CO_2 nella fase di produzione di circa 5,94 kg, nonché un minor impatto ambientale a fine vita grazie al recupero energetico.

I tappetini sono poi fatti con tessuti derivati da bottiglie PET e i sedili biodegradabili, sono realizzati in fibra di cocco e lattice.

Infine i pannelli fotovoltaici del tetto sono in grado di produrre una potenza elettrica di 35 W, permettendo di ricaricare tutti i dispositivi elettronici installati a bordo (telefonino, smartphone, notebook, navigatore satellitare e lettore MP3). L'energia elettrica generata contribuisce quindi alla ricarica della batteria, riducendo così ulteriormente l'assorbimento di energia da parte del motore e quindi anche il consumo di carburante.

Uno Ecology è il risultato di come a partire dall'**applicazione sperimentale di tecnologie e soluzioni sostenibili** sia possibile **ripensare le fasi di progettazione e produzione**, creando reddito (per i sedili in fibra di cocco e lattice sono infatti stati scelti i prodotti di cooperative di lavoratori).

Fabbriche e processi non produttivi

Per il Gruppo Fiat la salvaguardia dell'ambiente e la conservazione delle risorse naturali non trovano espressione solo nella ricerca di soluzioni per una mobilità sempre più sostenibile, ma si traducono anche nella minimizzazione dell'impatto dei propri processi produttivi. Questi sono infatti i presupposti per uno sviluppo sostenibile in grado di generare valore nel tempo per tutti gli stakeholder. La misurazione della propria impronta ecologica e la ricerca di un continuo miglioramento delle performance ambientali sono parte integrante della strategia industriale del Gruppo.

Sistema di Gestione Ambientale e World Class Manufacturing

Le Linee Guida Ambientali del Gruppo riflettono l'impegno per una gestione ambientale responsabile.
Tali linee guida, valide per tutti i dipendenti del Gruppo nel mondo, specificano il corretto approccio verso gli aspetti ambientali e forniscono chiare indicazioni per stabilire e aggiornare gli obiettivi ambientali, sviluppare nuovi prodotti e svolgere le attività quotidiane. Nell'attuazione delle Linee Guida, il Gruppo non solo agisce in conformità a tutte le leggi e le normative di tutela dell'ambiente, ma si prefigge lo scopo di migliorare costantemente le proprie prestazioni, andando al di là dei limiti imposti. Nel 2012 le Linee Guida sono state modificate per integrare al proprio interno le Politiche Ambientali di Chrysler Group e per sottolineare l'importanza delle tematiche legate alla gestione dell'acqua, risorsa sempre più scarsa e preziosa.
Come parte integrante della gestione dei suoi processi industriali, il Gruppo Fiat è impegnato nell'implementazione in tutte le fabbriche del mondo di un **Sistema di Gestione Ambientale** (SGA) basato su **metodologie e procedure standard, create per prevenire e ridurre l'impatto ambientale** delle attività produttive alla fonte, fin dalla fase di progettazione.

Il nostro impegno
a pagina 37

GRI
4.11

Un aspetto particolarmente importante per il Gruppo Fiat è costituito dall'**integrazione tra il Sistema di Gestione Ambientale e il World Class Manufacturing** (WCM). Già adottato ormai da diversi anni, il WCM è un sistema basato su una metodologia strutturata, rigorosa e integrata, che abbraccia ogni processo dello stabilimento, dalla sicurezza all'ambiente, dalla manutenzione alla logistica, alla qualità. La finalità è anzitutto migliorare continuamente tutti i processi produttivi, al fine di garantire la qualità del prodotto e soddisfare o superare le aspettative del cliente. I progetti sviluppati in seno al WCM sono orientati al raggiungimento di un ancora più ampio coinvolgimento dei dipendenti e al taglio sistematico delle perdite economiche e degli sprechi, puntando in ultima analisi all'obiettivo di **zero infortuni**, **zero sprechi**, **zero guasti e zero giacenze**.
Con il WCM la tradizionale contabilizzazione è sostituita dal pilastro del Cost Deployment, che si configura come un vero e proprio strumento di orientamento per il sistema nel suo complesso. Basato sull'analisi sistematica delle perdite economiche e degli sprechi e sull'applicazione rigorosa di metodologie e strumenti condivisi dall'intera organizzazione, il Cost Deployment permette di pianificare e realizzare i progetti di miglioramento idonei a raggiungere i migliori risultati possibili.

La voce dei nostri stakeholder

La WCM Association è una rete per lo scambio costruttivo di competenze e idee.

Mark Higson
Direttore Generale, Attività operative e Modernizzazione presso Royal Mail
Presidente della World Class Manufacturing Association

La metodologia World Class Manufacturing (WCM) si concentra su tutti gli aspetti della competitività di un'azienda, mobilitando l'intera forza lavoro allo scopo di eliminare le perdite economiche e le inefficienze.
I metodi del sistema WCM e il suo principio di mettere a frutto le competenze di ciascuno, sono applicabili in tutti i tipi di azienda. Le esperienze di Royal Mail e del Gruppo Fiat sono emblematiche del modo in cui WCM può essere di beneficio per aziende operanti in settori totalmente diversi.
In un periodo di significativo cambiamento dei suoi mercati e della sua attività, il WCM sta apportando benefici per Royal Mail; in particolare, sta contribuendo a incrementare l'affidabilità del servizio, a migliorare la sicurezza (il tasso di infortunio dei dipendenti è diminuito di oltre il 50%) e a ridurre i costi attraverso un aumento della produttività, offrendo al contempo ai dipendenti un ruolo più attivo e gratificante.
Per il Gruppo Fiat, la combinazione della metodologia WCM e del Sistema di Gestione Ambientale ha reso possibile non soltanto la realizzazione di prodotti efficienti da un punto di vista energetico, ma anche la costante riduzione nei processi produttivi dei consumi di acqua ed energia e della generazione di rifiuti ed emissioni inquinanti.
Oltre a garantire la competitività sul mercato nel tempo, il sistema WCM risponde alle sfide nel campo della sostenibilità.
Nella diffusione dei principi del WCM svolge un ruolo cruciale la WCM Association. Essa garantisce un significativo supporto a una rete di oltre **20 aziende**, non in concorrenza tra loro e provenienti da diversi settori di attività, che contano circa **500 stabilimenti in tutto il mondo**. I membri contribuiscono attivamente allo sviluppo del sistema WCM, promuovendo lo scambio delle esperienze e la condivisione delle migliori pratiche.

Le attività sono valutate attraverso un sistema che si articola in **10 pilasti tecnici e 10 pilastri manageriali**, per ognuno dei quali sono previsti livelli di miglioramento, con risultati facilmente quantificabili e valutabili tramite audit specifici.
L'attività di audit è svolta dai membri certificati e qualificati della World Class Manufacturing (WCM) Association. Gli auditors, dopo aver valutato i risultati ottenuti dallo stabilimento, assegnano un punteggio compreso tra 0 e 100. Punteggi elevati sono insigniti con riconoscimenti che partono da bronzo per arrivare ad argento, oro e world class. Questo sistema di audit consente uno scambio costruttivo di esperienze e soluzioni tra i membri della WCM Association così come fra gli stabilimenti del Gruppo. Alla fine del 2012, erano **109 i siti del Gruppo Fiat** (pari ad oltre il 95% dei costi di trasformazione) **coinvolti nel programma WCM**: 19 di questi hanno ottenuto il livello di performance, otto l'argento e **lo stabilimento di Bielsko Biala** (Polonia) è stato il **primo** nella storia del Gruppo Fiat **a raggiungere il livello oro**.
L'attenzione che il Gruppo Fiat pone ai temi dell'ambiente e della sostenibilità si riflette anche nel sistema World Class Manufacturing. Il WCM infatti, e in particolare il pilastro Ambiente, è parte integrante del Sistema di Gestione Ambientale del Gruppo. Questo pilastro è dedicato allo sviluppo di strumenti e metodologie atte a supportare il raggiungimento degli obiettivi fissati per contenere l'impatto ambientale degli stabilimenti, mirando alla riduzione degli sprechi e all'ottimizzazione dell'uso dell'energia. Il sub-pilastro Energy, introdotto nel 2010 nell'ambito del pilastro Ambiente, ricopre un ruolo fondamentale nel miglioramento delle performance energetiche attraverso la realizzazione di progetti specifici volti all'eliminazione delle inefficienze nell'utilizzo dell'energia. Nel 2012, sono stati sviluppati 1.800 progetti in campo energetico per un risparmio in termini di emissioni di CO_2 di circa 420.000 tonnellate. Nel complesso, i **1.950 progetti ambientali** avviati nel corso dell'anno hanno generato risparmi per **51 milioni di euro**[1].
Al fine di gestire e minimizzare i rischi ambientali e quelli relativi alla sicurezza, il Gruppo adotta un approccio preventivo e proattivo. In caso di incidente il WCM prevede una rigorosa analisi delle cause che lo hanno generato e l'applicazione delle procedure più idonee per evitare che possa ripetersi. Inoltre, nell'eventualità di incidente ambientale o calamità naturale (come ad esempio uragani, inondazioni, terremoti, incendi), tutti gli stabilimenti adottano un piano di emergenza finalizzato a contenere l'impatto ambientale, oltre che a preservare l'integrità delle strutture, garantendo la continuità delle attività di produzione e limitando, in generale, le implicazioni finanziarie.

Conferito allo **stabilimento Fiat** di **Pomigliano d'Arco** il prestigioso **Automotive Lean Production Award 2012**

Il successo del WCM si fonda largamente sulla partecipazione delle persone, che sono periodicamente coinvolte in percorsi di formazione mirati. Tutti gli uomini e le donne che lavorano negli stabilimenti del Gruppo sono inoltre incoraggiati a formulare proposte di miglioramento, ciascuna delle quali è valutata nell'ottica di una potenziale applicazione. Nel 2012, i dipendenti degli stabilimenti del Gruppo Fiat hanno presentato complessivamente **1,2 milioni di proposte di miglioramento dei processi**, equivalenti a una media di 15 proposte per dipendente.
A fronte di questi risultati, anche in ambiti non legati alla produzione è stato lanciato un programma di raccolta di proposte volte al miglioramento dei processi aziendali. Step-Up!, questo il nome del programma che è stato inizialmente presentato al personale di Fiat Services e Sadi[2] in Italia (oltre 1.300 persone), è stato esteso all'inizio del 2013 ad altri Paesi, raggiungendo circa 3.000 dipendenti in tutto il mondo.
Nel 2012, sono stati approvati e disseminati in tutti gli stabilimenti del Gruppo oltre **6.600 progetti basati sulle migliori pratiche**. Gli strumenti e le metodologie WCM

[1] Il dato tiene conto anche dei progetti avviati nel 2011, ma che hanno avuto un impatto economico nel 2012.
[2] Fiat Services S.p.A. gestisce e supporta processi e attività in ambito finanziario, tributario e di amministrazione del personale per il Gruppo Fiat. Sadi S.p.A. gestisce le attività doganali per il Gruppo Fiat.

possono essere applicati anche al di fuori di un ambito strettamente produttivo. Il Gruppo Fiat ne ha infatti esteso i principi anche ai processi logistici e agli ambiti dell'ingegneria di produzione e della progettazione, con l'obiettivo di adottare un approccio integrato tra le diverse aree aziendali. Fiat ha inoltre continuato a promuovere l'implementazione del WCM presso i fornitori (vedere anche pagine 240-241).

Il coinvolgimento degli stabilimenti e dei fornitori consente la **minimizzazione degli impatti ambientali** più rilevanti come parte integrante della gestione quotidiana dei processi produttivi traducendosi nell'abbattimento delle emissioni di gas a effetto serra, nel risparmio di energia e materie prime, nella riduzione del consumo d'acqua e della generazione di rifiuti, attraverso la massimizzazione del riutilizzo e del riciclo. Un aspetto di crescente importanza è rappresentato dall'analisi della correlazione tra indicatori di performance, rischi e considerazioni strategiche finanziarie quali il contenimento dei costi e la generazione di ricavi.

In tutti gli stabilimenti sono predisposti piani d'azione e relativi progetti a breve, medio e lungo termine, orientati non solo alla riduzione della propria impronta ecologica, ma anche alla garanzia della sostenibilità economica. Nel 2012, **le spese e gli investimenti per l'ambiente sono stati pari a 103 milioni di euro**[1], a chiara dimostrazione dell'impegno del Gruppo nel campo della tutela dell'ambiente.

GRI

EC2, EN30

Organizzazione

Il Gruppo Fiat gestisce la tutela dell'ambiente attraverso una specifica organizzazione interna.

Ogni società è infatti dotata di un'**organizzazione di governo dei temi relativi ad Ambiente, Salute e Sicurezza** (EHS, Environment, Health and Safety), sia a livello centrale che a livello di stabilimento. I responsabili EHS di ogni società hanno il compito di monitorare le attività ambientali delle strutture e di gestire gli investimenti dedicati a specifici piani d'azione. Hanno altresì la responsabilità di monitorare la legislazione locale e nazionale, nonché tutte le norme e i regolamenti in materia di ambiente. Svolgono inoltre audit di conformità e garantiscono che il management e i dipendenti siano consapevoli del potenziale impatto che l'introduzione di nuove politiche o di eventuali aggiornamenti determina sulle proprie attività.

Il coordinamento delle attività a livello di Gruppo avviene attraverso regolari incontri, durante i quali i responsabili EHS discutono i risultati raggiunti, condividono le migliori pratiche e illustrano i risultati emersi dal confronto con i principali concorrenti sui temi di maggiore rilevanza, allo scopo di definire nuove azioni di miglioramento. In particolare, viene effettuato un monitoraggio mensile dell'avanzamento del **Piano Ambientale 2010-2014**, che definisce gli obiettivi di breve e medio termine per ciascuna società, relativamente

[1] Di cui il 63,8% per lo smaltimento dei rifiuti, il trattamento delle emissioni e i costi di bonifica e il 36,2% per la prevenzione e la gestione ambientale.

alle principali direttrici di intervento in campo ambientale (ad esempio emissioni atmosferiche, acqua, biodiversità, rifiuti).
Una **piattaforma informatica** dedicata garantisce che i responsabili ambientali ricevano regolari aggiornamenti e si mantengano costantemente in contatto tra loro. Attraverso questa piattaforma è possibile accedere non solo ai materiali di formazione e ai documenti (procedure generali e operative, linee guida, manuali ecc.), ma anche all'applicativo Standard Aggregation Data (SAD) e agli altri sistemi utilizzati per la rendicontazione dei dati di performance ambientale di ogni stabilimento e per il confronto tra fabbriche all'interno dello stesso segmento operativo. Il Gruppo sta lavorando per sostituire **nel 2013** i diversi applicativi attualmente in uso con un **nuovo applicativo integrato**.

Certificazione dei processi

L'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme ai requisiti dello standard ISO 14001 è uno dei principali obiettivi del Gruppo.
Un SGA certificato da soggetti terzi, insieme alle metodologie introdotte dal WCM, garantisce il conseguimento di una costante riduzione dell'impatto dei processi produttivi, oltre che degli obiettivi ambientali.
Alla fine del 2012, risultavano certificati ISO 14001 ben **136 stabilimenti del Gruppo, che rappresentano oltre il 99% del fatturato industriale**[1] **e il 96% dei dipendenti degli stabilimenti**. Entro la fine del 2014, tutti gli stabilimenti del Gruppo operanti nel 2012 nel mondo saranno certificati ISO 14001.
Anche negli stabilimenti dove non è ancora stata ottenuta la certificazione, è stato comunque adottato un SGA conforme allo standard ISO 14001. Questi stabilimenti sono soggetti ad audit periodici da parte dell'ente Ambiente, Salute e Sicurezza (EHS) centrale, che ne verifica la conformità in preparazione agli audit di terza parte.
Nel 2012, inoltre, il Gruppo ha continuato a lavorare all'integrazione del Sistema di gestione dell'energia conforme allo standard **ISO 50001** nel Sistema di Gestione Ambientale, al fine di procedere alla certificazione congiunta dei due sistemi.
Alla fine del 2012, risultavano certificati 17 stabilimenti del Gruppo, pari a circa il 12% dei consumi totali di energia. Entro il 2014 tutti i principali stabilimenti del Gruppo, rappresentanti oltre il 90% del consumo energetico totale, saranno certificati ISO 50001.

Formazione

Le attività di formazione dei dipendenti a tutti i livelli dell'organizzazione rappresentano un fattore chiave per il miglioramento delle performance ambientali del Gruppo. Competenze, conoscenze e motivazione sono infatti le leve fondamentali sulle quali agire per garantire una profonda assimilazione della cultura ambientale in Azienda. Per questo motivo, il Gruppo si avvale di un'ampia varietà di metodi orientati a diffondere le competenze ambientali, a promuovere la consapevolezza e ad agevolare la pianificazione di azioni e progetti di miglioramento a tutti i livelli. Nel 2012 sono proseguiti i corsi di formazione rivolti al personale specializzato coinvolto nel Sistema di Gestione Ambientale. I seminari, condotti da professionisti interni, e i corsi online hanno raggiunto il 100% del personale EHS in tutto il mondo, erogando circa **147.000 ore di formazione su tematiche ambientali a 63.800 persone**. Le attività di formazione si sono concentrate sulla prevenzione, sulla gestione degli aspetti ambientali, sul Sistema di Gestione Ambientale e sul Sistema di Gestione dell'Energia in conformità, rispettivamente, con gli standard ISO 14001 e ISO 50001. Inoltre, sono stati erogati corsi di formazione specifici al fine di promuovere tra i dipendenti la consapevolezza dell'impatto delle loro attività sull'ambiente.
Sono inoltre disponibili portali intranet per i dipendenti, dedicati a tematiche quali ambiente, salute e sicurezza, e le newsletter periodiche interne che forniscono i nformazioni su politiche, procedure, responsabilità organizzative, pubblicazioni, migliori pratiche, normative e requisiti aziendali. I portali offrono inoltre la possibilità di collegarsi a siti internet ambientali, alle applicazioni necessarie per la gestione degli obiettivi ambientali e ai corsi di formazione online.

Il nostro impegno
alle pagine 28-29

[1] Per fatturato industriale si intendono i ricavi riconducibili all'attività degli stabilimenti direttamente controllati dal Gruppo.

Sistemi di monitoraggio e performance ambientali

Il continuo monitoraggio degli indicatori di performance ambientale costituisce il principale strumento a disposizione del management per determinare se gli stabilimenti stanno operando correttamente, per predisporre nuovi piani d'azione, per riallineare programmi e interventi e per fissare obiettivi nuovi e ancora più ambiziosi.

Nel 2012, a seguito dell'adozione della nuova struttura organizzativa del Gruppo Fiat, è stato ridefinito **il processo di monitoraggio per tracciare le performance ambientali** non soltanto, come avveniva normalmente, a livello di stabilimento e di azienda, ma anche per le aree operative regionali. Questo risultato è stato conseguito con l'ausilio del sistema Standard Aggregation Data (SAD)[1]. Tale sistema permette ai responsabili di Ambiente, Salute e Sicurezza (EHS, Environment, Health and Safety) di confrontare le performance ambientali dei processi standardizzati, accrescendo le possibilità di confronto interno e garantendo una rapida identificazione delle opportunità di miglioramento all'interno del Gruppo. Gli applicativi esistenti nel 2013 saranno sostituiti da **un nuovo software più versatile, con ulteriori e innovative funzioni per la gestione dei dati**.

Per coerenza con i dati e gli obiettivi pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011, i termini "Fiat Group Automobiles (FGA)" e "Chrysler" si riferiscono ai soli stabilimenti di assemblaggio e stampaggio di Fiat Group Automobiles e Chrysler Group. Gli altri stabilimenti sono inclusi nelle voci "Fiat Group Automobiles Engines and Transmissions" (in precedenza "Fiat Powertrain") e "Chrysler others". "Marchi generalisti" si riferisce ai dati aggregati di Fiat Group Automobiles e Chrysler.

GRI
EC2

Al pari dello scorso anno, questo Bilancio di Sostenibilità presenta indicatori di performance ambientale normalizzati allo scopo di assicurare la comparabilità dei dati tra anni diversi e consentire di valutare l'andamento delle performance , nonché valori assoluti direttamente correlati ai volumi di produzione. A causa della varietà delle linee di produzione presenti in Azienda (veicoli, motori, componenti, ecc.), non è possibile presentare dati normalizzati a livello di Gruppo. Inoltre, per alcune aziende del Gruppo (ad es. Teksid e Fiat Group Automobiles Engines and Transmissions), diverse linee di produzione necessitano l'utilizzo di parametri di normalizzazione diversificati.

Gli unici dati normalizzati presentati in questo Bilancio sono quelli relativi ai marchi generalisti e riguardano l'energia, l'acqua, i rifiuti ed altre emissioni. Per informazioni sulle performance e gli obiettivi di ciascuna azienda del Gruppo, si rimanda alla sezione di sostenibilità nel sito www.fiatspa.com.

Consumi di energia ed emissioni di CO_2

Consumando energia in modo responsabile, le grandi imprese industriali possono dare un importante contributo a una delle problematiche ambientali oggi più pressanti: il cambiamento climatico. Questa è la premessa che sta alla base dell'impegno del Gruppo Fiat nella ricerca di tecnologie a basso consumo energetico nonché nell'impiego di soluzioni energetiche con un impatto ambientale sempre minore. Il Gruppo, infatti, in aggiunta ai prefissati obiettivi di riduzione del consumo energetico, è alla continua ricerca di soluzioni che contribuiscano a ridurre l'uso di combustibili fossili e l'emissione di gas serra. Questo impegno è incorporato dal programma World Class Manufacturing (vedere anche pagine 120-122) che, dal 2010, prevede un sotto-pilastro dedicato all'energia e finalizzato a migliorare la capacità di identificare e implementare azioni volte alla riduzione dell'uso di energia e all'incremento dell'efficienza.

Il Gruppo Fiat si impegna a migliorare il suo sistema di gestione dell'energia mantenendolo in linea con le migliori pratiche a livello internazionale, per ridurre l'impatto ambientale dei processi e i rischi legati agli incrementi dei costi energetici, oltre a garantire la conformità alle nuove normative.

[1] In uso presso tutti gli stabilimenti del Gruppo Fiat a partire dal 2012.

Piano d'azione energetico

La volontà del Gruppo di contribuire a contrastare i cambiamenti climatici trova dimostrazione nel Piano di Azione Energetico, un'iniziativa introdotta nel 2010 e basata su cinque principali indirizzi:

- estensione della certificazione ISO 50001 agli stabilimenti con un alto livello di consumo energetico, certificando entro il 2014 strutture che rappresentano circa il 92% del consumo complessivo
- estensione di un sistema di gestione dell'energia agli stabilimenti con un alto livello di consumo energetico, raggiungendo entro il 2014 strutture che rappresentano circa il 92% del consumo complessivo
- riduzione del consumo energetico per unità prodotta entro il 2014 (fino al 34% rispetto al 2010)[1]
- riduzione delle emissioni di CO_2 per unità prodotta entro il 2014 (fino al 33% rispetto al 2009)[1]
- aumento della percentuale di energie rinnovabili utilizzate sul consumo totale di energia.

Consumi di energia e certificazioni

Nel 2012 è proseguita l'estensione di un sistema di gestione dell'energia e della **certificazione ISO 50001** a tutti gli stabilimenti del Gruppo. Grazie all'estensione del sistema di gestione dell'energia a 30 nuovi stabilimenti, che vanno ad aggiungersi ai 40 dell'anno precedente, la quota di consumi attualmente gestita mediante tali sistemi è aumentata dal 36% del 2011 all'81%. Inoltre, nel 2012, altri 11 stabilimenti del Gruppo hanno ottenuto la certificazione ISO 50001, andandosi ad aggiungere ai sei stabilimenti che avevano già ottenuto questa certificazione, rappresentando a fine 2012 circa il 12% del consumo totale di energia. L'obiettivo è coprire circa il 92% del consumo complessivo di energia del Gruppo mediante un sistema di gestione dell'energia e la certificazione ISO 50001 entro il 2014.

Nel 2012, una serie di iniziative hanno portato ad una **riduzione del 6,5% del consumo complessivo di energia** del Gruppo Fiat rispetto all'anno precedente, con un consumo finale complessivo di energia che si è attestato intorno ai 45.700 terajoule. Questo risultato è stato raggiunto grazie ad una serie di interventi volti al miglioramento dell'efficienza energetica di impianti e macchinari e al loro parziale o totale rinnovamento mediante soluzioni tecnologicamente più avanzate ed efficienti.

Consumo diretto e indiretto di energia

Gruppo Fiat mondo (TJ)

	2012	2011[2]	2010[3]
Stabilimenti	**144**	150	148
Elettricità	**20.520**	21.274	21.182
Gas Naturale	**18.278**	19.253	19.440
Altri combustibili	**1.322**	1.617	1.395
Altri vettori energetici	**5.572**	6.731	7.705
Consumo totale di energia	**45.692**	48.875	49.722

Un contributo di rilevo proviene anche dalle misure organizzative, compresi il miglioramento nell'uso della capacità operativa dello stabilimento e la modifica del comportamento dei dipendenti attraverso un'accresciuta consapevolezza riguardo ai temi energetici.

In particolare, i progetti di miglioramento posti in essere dalle aziende del Gruppo nel 2012 si sono concentrati sull'ottimizzazione dei sistemi per il monitoraggio e la misurazione dell'energia, sulla sostituzione dei compressori con compressori ad aria a velocità variabile, sull'installazione di inverter sulle pompe del sistema del filtro, nonché motori e sistemi di illuminazione a elevata efficienza. Gli sforzi del Gruppo si sono concentrati inoltre sul perfezionamento dei sistemi di gestione del riscaldamento e del condizionamento d'aria e sulla riduzione del consumo di energia dei macchinari in modalità stand-by. A supporto di queste attività sono stati organizzati corsi di formazione e iniziative per accrescere la consapevolezza tra gli addetti.

Il nostro impegno a pagina 29

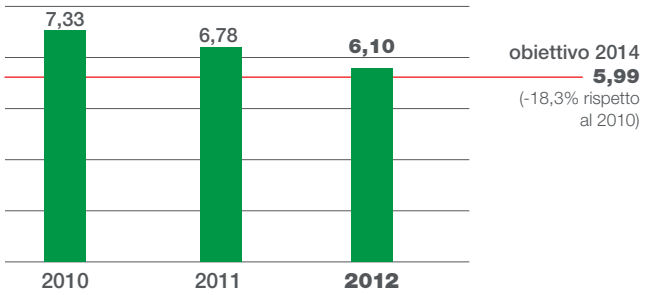
GRI

EN3, EN4, EN5, EN7

[1] Per informazioni sulle performance e gli obiettivi di ciascuna azienda del Gruppo, vedere le pagine 269-272 oppure la sezione di sostenibilità nel sito www.fiatspa.com
[2] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

Presso gli stabilimenti dei **marchi generalisti**, **il consumo di energia per unità prodotta** ha fatto registrare nel complesso **una diminuzione del 10,0%** rispetto all'anno precedente, passando dai 6,78 GJ/veicolo prodotto del 2011 ai 6,10 GJ/veicolo prodotto del 2012. Nonostante il sotto-utilizzo della capacità operativa degli impianti concentrati nelle aree più esposte alla crisi economica e il conseguente maggiore impatto dei consumi fissi, gli obiettivi sono stati praticamente raggiunti con quasi due anni di anticipo sulla scadenza prevista. Di conseguenza, è stato stabilito per il 2014 un obiettivo di consumo energetico più sfidante. **Nel 2013 verrà elaborato un nuovo Piano Energetico di medio-lungo periodo**. Per ulteriori dettagli vedere le pagine 269-271.

Consumo energetico diretto ed indiretto per unità di produzione
Marchi generalisti nel mondo (GJ per veicolo prodotto)



Emissioni di CO_2

L'impegno del Gruppo Fiat nella lotta ai cambiamenti climatici è testimoniato dalla costante riduzione delle emissioni di CO_2 derivanti dai suoi processi produttivi. Come risultato del minor consumo energetico e dell'uso di vettori energetici più puliti, nel 2012 le **emissioni di CO_2** presso gli stabilimenti **del Gruppo** si sono attestate a un totale di meno di quatto milioni di tonnellate, **diminuendo del 5,5%**.

Riduzione delle emissioni di CO_2 **di 230.000 tonnellate** presso gli **stabilimenti** in tutto il mondo

La riduzione complessiva ottenuta è equivalente alle emissioni annue di una città con oltre 130.000 abitanti[1].
Nel corso del 2012 sono stati lanciati **1.800 progetti energetici** che hanno permesso di generare risparmi per **48 milioni di euro**[2].
Le emissioni di CO_2 per unità prodotta presso gli stabilimenti dei **marchi generalisti sono diminuite dell'8,5%**, passando dalle 0,541 tonnellate per veicolo prodotto del 2011 alle attuali 0,495 tonnellate per veicolo prodotto. Gli obiettivi fissati per il 2014 sono stati raggiunti con due anni di anticipo sulla scadenza prevista, nonostante il sotto-utilizzo della capacità operativa degli stabilimenti. Di conseguenza, per il 2014 è stato stabilito un nuovo obiettivo per la riduzione delle emissioni di CO_2 e nel 2013 verrà elaborato un nuovo Piano Energetico di medio-lungo periodo, con nuovi sfidanti obiettivi.

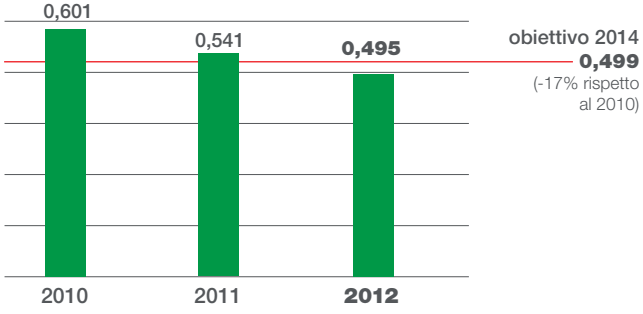
Emissioni dirette e indirette di CO_2
Gruppo Fiat mondo (migliaia di t di CO_2)

	2012	2011[3]	2010[4]
Stabilimenti	144	150	148
Emissioni dirette	**1.069**	1.150	1.140
Emissioni indirette	**2.896**	3.046	3.243
Emissioni complessive di CO_2	**3.965**	**4.196**	**4.383**

GRI
EN7, EN16, EN18

[1] Emissioni medie basate sui valori stimati per un abitante in Italia.
[2] Il dato tiene conto anche dei progetti avviati nel 2011, ma che hanno generato risparmi nel 2012.
[3] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[4] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

Emissioni dirette e indirette di CO_2 per unità di prodotto
Marchi generalisti mondo (tonnellate di CO_2 per veicolo prodotto)



Nel 2012 il Gruppo ha continuato a utilizzare **fonti di energia rinnovabile**, incrementando leggermente le percentuali raggiunte da ciascuna azienda. In Europa, la gran parte dell'energia rinnovabile acquistata dal Gruppo è certificata RECS (Renewable Energy Certificate System - Sistema di Certificazione dell'Energia da fonte Rinnovabile), mentre sul mercato sudamericano l'energia elettrica acquistata è certificata come proveniente quasi interamente da fonti idroelettriche. In più alcuni stabilimenti del Gruppo sfruttano l'energia solare per produrre parte dell'elettricità o del calore da fonte rinnovabile.

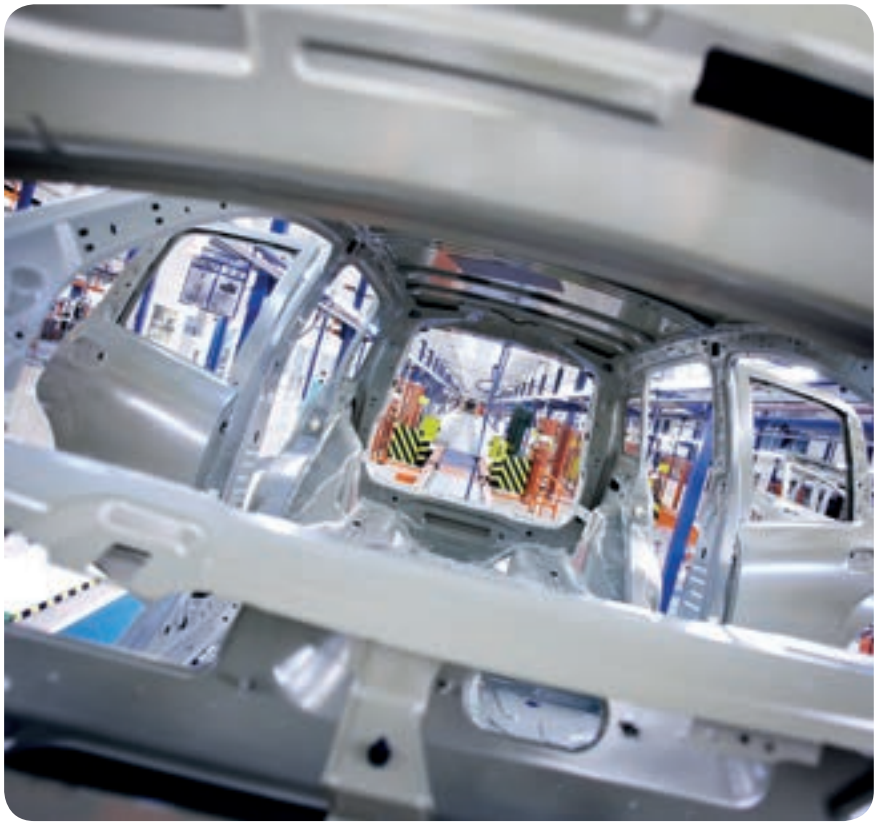
Nel 2012, l'energia totale proveniente da energie rinnovabili utilizzata nei processi produttivi del Gruppo ha coperto il 20,5% del consumo complessivo escludendo Chrysler Group, e il 9,8% del consumo complessivo di energia includendo Chrysler Group. Per ulteriori dettagli vedere pagina 269.

Partecipazione ai programmi di emission trading

Nel 2012 il Gruppo possedeva direttamente solo due impianti di generazione energetica, entrambi in Italia, con caratteristiche tali da essere assoggettati al sistema europeo di emission trading (EU-ETS). I due impianti sono ubicati presso gli stabilimenti di FGA Engines and Transmissions di Pratola Serra (Avellino) e Magneti Marelli di Modugno (Bari). L'energia generata in questi due stabilimenti nel 2012 è stata pari a meno dell'1% del consumo energetico complessivo del Gruppo, per un totale di 336.000 GJ.

Le emissioni di CO_2 allocate su tali impianti per il periodo 2008-2012 (EU-ETS 2ª fase) determinano ad oggi una posizione complessiva a credito.

Nel 2012, tutte le società del Gruppo presenti nel Regno Unito hanno confermato la loro conformità al CRC Energy Efficiency Scheme, il sistema di emission trading vigente nel Regno Unito e applicato agli utilizzatori di energia.



Altre emissioni

Ossidi di zolfo e di azoto (NO_x e SO_x) e polveri

Le emissioni di NO_x, SO_x e di polveri sono diminuite nel 2012, in conseguenza della diminuzione dei consumi diretti di combustibili e del contemporaneo aumento nell'utilizzo di combustibili più puliti[1]. Per ulteriori dettagli vedere pagina 272.

Emissioni dirette di NO_x, SO_x e polveri
Gruppo Fiat mondo (t)

	2012	2011[2]	2010[3]
Stabilimenti	144	150	148
NO_x	1.235	1.335	1.349
SO_x	189	249	200
Polveri	70	77	72

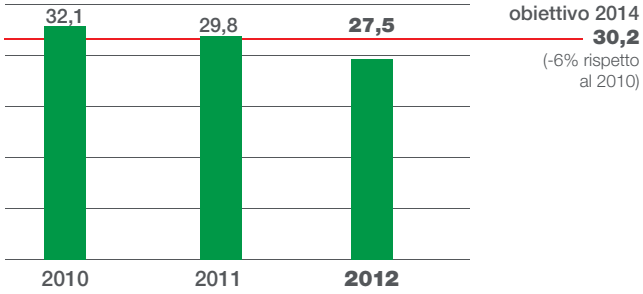
Il nostro impegno a pagina 31

GRI
EN20

Composti Organici Volatili (COV)

I COV sono composti chimici che possono avere un impatto potenziale e indiretto sui cambiamenti climatici e contribuire alla formazione di ozono e di smog a livello del terreno.
Da molti anni il Gruppo Fiat continua ad introdurre importanti evoluzioni tecniche e operative nelle sue attività di verniciatura, quali un uso più efficiente delle vernici e il contemporaneo impiego di vernici a minor contenuto di solvente, al fine di ridurre progressivamente le relative emissioni di COV.
Tali interventi hanno consentito di ottenere nel tempo riduzioni considerevoli, con una media di circa 27,5 g/m^2 di COV nel 2012, rispetto ad una media di circa 64,0 g/m^2 nel 2007[4] (-57,0%) e 30,1 nel 2011 (-8,6%).
I risultati relativi alla riduzione delle emissioni di COV per metro quadro di lamiera trattata evidenziano che il Gruppo Fiat ha ormai raggiunto un livello tale di performance che difficilmente sarà ulteriormente migliorabile, se non a fronte di un'evoluzione tecnologica. È quindi in tal senso che sono indirizzati i vari progetti di ricerca e sviluppo in corso, in collaborazione con i maggiori produttori di vernici e impianti per la verniciatura.
In particolare, **i marchi generalisti hanno ridotto le emissioni di COV del 7,7%** rispetto al 2011, raggiungendo una media complessiva di 27,5 g/m^2. Per ulteriori dettagli vedere pagina 272.

Emissioni di Composti Organici Volatili
Marchi generalisti nel mondo (g/m^2)



Apparecchiature contenenti sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)

Alcune delle apparecchiature utilizzate per il raffreddamento, il condizionamento e la climatizzazione contengono sostanze che hanno il potenziale di ridurre lo strato di ozono (ODS, Ozone Depleting Substances), che protegge la Terra dai raggi

[1] Le emissioni stimate si basano sui consumi diretti di carburante.
[2] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[4] Il perimetro del 2007 differisce dal perimetro del 2012 in quanto Chrysler Group LLC è stata creata a metà 2009.

ultravioletti. Il Gruppo Fiat monitora quindi costantemente l'utilizzo di queste apparecchiature, al fine di evitare il rilascio, anche accidentale, di tali sostanze. **Nel corso del 2012 non sono stati segnalati casi di rilascio accidentale**.
Inoltre, a seguito del censimento delle apparecchiature e degli impianti contenenti ODS, nel 2010 è stato definito un piano d'azione mirato alla loro sostituzione entro il 2014 in tutti gli stabilimenti nel mondo, ad eccezione di quelli di Chrysler Group, che invece si impegna a eliminare le ODS in occasione della sostituzione di tali apparecchiature. Queste sostanze verranno sostituite con gas a minor impatto ambientale e/o con sostanze alternative. **Nel 2012**, **la quantità di ODS** presente nelle apparecchiature **è diminuita del 18,2%** rispetto al 2011 negli stabilimenti del Gruppo nel mondo, esclusi gli stabilimenti di Chrysler Group, che hanno completato l'inventario nel corso dell'anno. Per ulteriori dettagli vedere pagina 273.

Apparecchiature contenenti PCB e PCT

Alcune apparecchiature elettriche (ad es. i trasformatori) usano liquidi di raffreddamento contenenti Policlorobifenili (PCB) e Policlorotrifenili (PCT). Queste sostanze sono classificate come pericolose e sono generalmente soggette a restrizioni nell'uso, nella produzione e nella vendita, nonostante alcune differenze esistenti tra i vari Paesi. Da molti anni, in anticipo rispetto alle scadenze normative, il Gruppo Fiat ha operato per la progressiva eliminazione di tali sostanze e, come risultato delle azioni intraprese nel 2011, **i PCB e i PCT non sono più presenti negli stabilimenti del Gruppo**.

Rumore esterno

Il Gruppo Fiat si impegna a ridurre il rumore immesso nell'ambiente esterno. Dopo aver completato la mappatura delle aree in cui riveste maggiore importanza mantenere entro certi limiti il livello del rumore prodotto dagli stabilimenti, a causa del potenziale impatto negativo sulle comunità locali, il Gruppo ha definito le linee guida per progettare o acquistare nuovi macchinari e attrezzature e per costruire edifici a ridotta rumorosità. L'adozione di tali linee guida garantisce la progressiva riduzione del livello di rumore attualmente emesso dagli stabilimenti, sebbene siano già ampiamente al di sotto dei limiti stabiliti dalle normative locali. Nel 2012, è stata ultimata la diffusione delle **Linee Guida per la Gestione del Rumore** con la loro implementazione anche all'interno di Chrysler Group.

Il nostro impegno
a pagina 31

GRI

EN19, S01

Il nostro impegno a pagina 30

Gestione delle acque

La carenza d'acqua rappresenta una delle sfide più importanti che i governi, le imprese e gli individui si trovano oggi a dover affrontare in molte parti del mondo. Si tratta di un aspetto ambientale che deve essere gestito in modo tempestivo ed efficace anche in quanto espone le aziende a rischi commerciali.

Il Gruppo Fiat considera l'acqua come una delle più significative risorse naturali da proteggere, al punto da elaborare specifiche **Linee Guida per la Gestione delle Acque** che forniscono i princìpi per la gestione sostenibile dell'intero ciclo idrico e indicano le tecnologie e le azioni da adottare per massimizzare il riciclo e il riutilizzo delle acque e ridurre al minimo lo scarico di agenti inquinanti. Nel 2012, queste Linee Guida sono state distribuite anche all'interno di Chrysler Group.

Le Linee Guida Ambientali del Gruppo Fiat sono state inoltre rielaborate con l'obiettivo di sottolineare l'importanza per l'Azienda della gestione sostenibile delle risorse idriche. L'aggiornamento include un richiamo chiaro ed esplicito all'obiettivo di ridurre il consumo idrico negli stabilimenti, specialmente nelle aree geografiche dove l'acqua è una risorsa limitata e la sua disponibilità è particolarmente importante per l'ambiente e per la popolazione locale.

Il Gruppo Fiat realizza periodiche mappature della disponibilità di

Prelievo di acqua nelle aree geografiche caratterizzate da stress idrico

Gruppo Fiat mondo (migliaia di m^3)

Società e sede dello stabilimento	Anno di riferimento	Consumi idrici dell'anno di riferimento	Consumi idrici nel 2012	Percentuale di variazione	Variazione assoluta
Fiat Group Automobiles - Tychy (Polonia)	2009	627	458	(26,90)	(169)
Fiat Group Automobiles - Tychy Dies Shop (Polonia)	2010	6	14	132,83	8
FGA Engines and Transmissions - Bielsko Biala SDE (Polonia)	2009	28	20	(28,66)	(8)
FGA Engines and Transmissions - Bielsko Biala Twin Air (Polonia)	2011	7	6	(20,90)	(1)
Magneti Marelli - Wadeville EXH (Sud Africa)	2009	7	2	(70,59)	(5)
Magneti Marelli - Sosnowiec Ergom PCMA (Polonia)	2009	29	5	(82,53)	(24)
Magneti Marelli - Sosnowiec ER.SI. PCMA (Polonia)	2009	47	40	(14,55)	(7)
Magneti Marelli - Sosnowiec AL (Polonia)	2009	102	67	(34,48)	(35)
Magneti Marelli - Sosnowiec EXH (Polonia)	2009	0	2	412,82	2
Magneti Marelli - Bielsko Biala ShA (Polonia)	2009	6	7	20,69	1
Magneti Marelli - Bielsko Biala SS (Polonia)	2009	11	9	(19,43)	(2)
Comau - Shikrapur (India)	2009	6	8	37,41	2
Teksid - Skoczow (Polonia)	2009	195	192	(1,92)	(3)
Totale (migliaia di m^3)		**1.071**	**829**	**(22,57)**	**(242)**

risorse idriche nel mondo, mettendo in correlazione la quantità di acqua disponibile con i consumi nelle diverse aree geografiche e confrontandole successivamente con le aree geografiche dove il Gruppo è presente.
Questa analisi dei rischi ha individuato 13 stabilimenti ubicati in aree in cui l'acqua è considerata una risorsa limitata[1]. Di conseguenza, questi stabilimenti hanno adottato misure specifiche volte a incrementare il riutilizzo e il ricircolo dell'acqua. Attraverso attività di miglioramento nella gestione del ciclo dell'acqua e misure volte ad aumentarne il riutilizzo nei processi industriali, nel 2012 **il Gruppo Fiat ha ridotto i propri consumi complessivi di acqua del 13,4%** rispetto al 2011 (passando da 29,9 a 25,9 milioni di m³) e del 24,3% rispetto al 2010 (da 34,2 a 25,9 milioni di m³). Il riciclo dell'acqua ha permesso di risparmiare **2 miliardi di m³ di acqua, pari alla quantità d'acqua che attraversa le Cascate del Niagara in 13 giorni di fila**.
Nel 2012, gli stabilimenti dei marchi generalisti hanno ridotto i consumi idrici per veicolo prodotto di un ulteriore 15,6% rispetto all'anno precedente (con una riduzione del 31,2% rispetto al 2010), raggiungendo e superando già nel 2012 l'ambizioso obiettivo fissato per il 2014 di una riduzione del 19% rispetto ai valori del 2010.
Diversi sono i progetti che hanno contribuito alla riduzione dei consumi idrici. Alcuni esempi significativi sono quelli sviluppati presso gli stabilimenti di Fiat Group Automobiles a Cassino (Frosinone) e Kragujevac (Serbia). A Cassino, una minuziosa analisi finalizzata alla riduzione dei consumi e all'incremento del ricircolo ha portato a una diminuzione dei consumi idrici per veicolo dai 12 m³ per veicolo del 2010 ai circa 4,5 m³ per veicolo del 2012: una riduzione del 62,5% in soli due anni. Inoltre, il Gruppo si impegna in misura sempre crescente nell'impiego di fonti di approvvigionamento naturali; un esempio è rappresentato dal recupero e riutilizzo dell'acqua piovana presso lo stabilimento di FGA Engines and Transmissions di Campo Largo (Brasile), in linea con ciò che è stato fatto nello stabilimento Chrysler di Dundee, in Michigan (USA) – una soluzione che riduce allo stesso tempo gli alti costi di gestione e l'elevato consumo di acqua di raffreddamento.
Questi interventi hanno anche consentito di ottenere **significativi risparmi, nell'ordine di alcune centinaia di migliaia di euro**.

Il 98,8% dell'acqua negli stabilimenti di tutto il mondo è riciclato

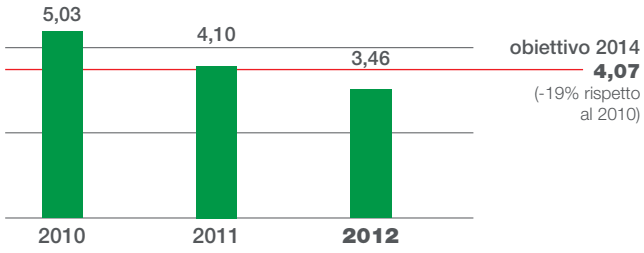
Prelievi e scarichi idrici
Gruppo Fiat mondo (migliaia di m³)

	2012	2011[2]	2010[3]
Stabilimenti	144	150	148
Prelievi			
Pozzi	6.494	8.287	10.113
Acquedotti	18.219	20.225	22.838
Acque superficiali	1.124	1.250	1.144
Altro	37	100	103
Totale prelievi idrici	**25.874**	**29.862**	**34.198**
Scarichi			
Acque superficiali [4]	4.288	4.888	5.423
Fognatura pubblica	9.875	11.368	13.042
Altri recettori	3.158	2.583	3.900
Totale scarichi idrici	**17.321**	**18.839**	**22.365**

Indice di ricircolo delle acque
Gruppo Fiat mondo (milioni di m³)

	2012	2012[5] (perimetro confrontabile)	2011[6]	2010[7]
Fabbisogno idrico totale	2.064,6	449,3	476,4	374,0
di cui riciclato	2.038,9	433,6	455,6	349,1
di cui prelievo idrico	25,8	15,7	20,8	24,9
Indice di ricircolo acque (%)	**98,8**	**96,5**	**95,6**	**93,3**

Prelievo idrico per unità di produzione
Marchi generalisti mondo (m³ per veicolo prodotto)



GRI

EN8, EN10, EN21

[1] *Disponibilità di acqua < 1.700 m³/(persona per anno). Fonte: Sistema informativo globale della FAO.*
[2] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*
[3] *Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.*
[4] *Il dato 2010 corregge e pertanto differisce dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*
[5] *I dati si riferiscono al perimetro del Gruppo Fiat escluso Chrysler Group, in modo da renderlo confrontabile con il perimetro del 2010 e del 2011.*
[6] *I dati si riferiscono al Gruppo Fiat escluso Chrysler Group, per indisponibilità dei dati di quest'ultimo.*
[7] *Dati aggiornati per escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. e riferiti al Gruppo Fiat escluso Chrysler Group, per indisponibilità dei dati di quest'ultimo.*

Fonti idriche significativamente interessate[1] da prelievi o scarichi idrici dagli stabilimenti
Gruppo Fiat mondo

Società e sede dello stabilimento	Fonte idrica interessata (nome e portata in m³/anno)	Utilizzo	Bacino protetto	Bacino a elevato valore di biodiversità	Acqua prelevata[2]	Acque reflue[2]
Fiat Group Automobiles Tychy (Polonia)[3]	Fiume Korzenica 54.000	Prelievo per il processo tecnologico	no	no	10,0%	no
Teksid Carmagnola (Torino)	Fiume Gora del Naviglio 3,5 milioni	Scarico industriale	no	no	no	34,3%

GRI

2.10, EN9, EN23

La riduzione dei consumi idrici senza una corrispondente azione su eventuali inquinanti causerebbe un incremento della concentrazione di questi ultimi e porterebbe dunque a un peggioramento della qualità delle acque reflue. Per tale motivo, il Gruppo Fiat abbina alla riduzione nel consumo delle risorse idriche un'ottimizzazione dei processi di trattamento delle acque reflue e un costante monitoraggio dei parametri significativi. Per il 2014, ciascuno stabilimento ha l'obiettivo di mantenersi ben al di sotto dei limiti di legge. Nel 2012, le analisi effettuate sull'acqua scaricata dagli stabilimenti del Gruppo Fiat nel mondo hanno mostrato che i livelli di domanda chimica di ossigeno (COD) erano inferiori fino al 93% rispetto agli standard previsti, mentre i livelli di domanda biochimica di ossigeno (BOD) e solidi sospesi totali (TSS) sono inferiori ai limiti previsti, rispettivamente, fino al 97% e al 96%.

Nel 2012, la presenza di alcuni **metalli pesanti** quali piombo (Pb), **cadmio** (Cd) e **rame** (Cu), considerati i più significativi per i processi industriali del Gruppo Fiat, è stata oggetto di raccolta e analisi a livello globale, allo scopo di integrare la panoramica dell'impatto complessivo del Gruppo sulla qualità delle acque reflue. Per la prima volta, questi **dati sono stati pubblicati sul sito internet aziendale** e, per il 2013, sono stati fissati obiettivi specifici di mantenimento ben al di sotto dei limiti di legge.

Nel 2012, presso lo stabilimento di Kokomo Transmission (Indiana, Stati Uniti), si è verificato un rilascio di circa 57 m³ di acque oleose durante attività di costruzione. Immediatamente dopo la scoperta di tali rilasci, sono state avviate attività di bonifica. Le azioni intraprese sono state efficaci e, secondo quanto accertato da un'ispezione condotta da soggetti terzi, nessun utente a valle ha subito conseguenze.

Su un totale di 144 stabilimenti attivi nel 2012, 135, pari al 99,5% del quantitativo totale delle acque reflue generate, sono dotati di un sistema di trattamento dei reflui interno o esterno. Le attività produttive dei rimanenti nove stabilimenti generano acque di scarico reflue classificabili come civili o tali da non richiedere alcun trattamento. Per ulteriori dettagli vedere pagine 274-275.

Riduzione dei consumi idrici nello stabilimento di Kragujevac (Serbia)

L'approccio seguito da Fiat per gli stabilimenti rinnovati o di nuova costruzione è di utilizzare le migliori tecnologie disponibili sul mercato, incluse quelle relative ai sistemi di trattamento delle acque reflue. Un esempio è fornito dal nuovo impianto di trattamento presso lo stabilimento di assemblaggio dei veicoli a Kragujevac, in Serbia. Il sistema si avvale dell'esperienza maturata dal Gruppo Fiat in 40 anni di progettazione e operatività del processo di trattamento delle acque reflue. La separazione delle acque reflue a seconda della loro composizione e il relativo trattamento in linee appositamente progettate è già stato applicato con successo presso gli stabilimenti di Melfi (Potenza) e di Belo Horizonte (Brasile) a partire dagli anni '90. Nello stabilimento di Kragujevac, il concetto di separazione delle linee è stato però ulteriormente sviluppato e sono state installate tre linee di trattamento parallele; ogni linea genera acque di scarico pienamente conformi agli standard di legge. Questo approccio garantisce che tutti gli agenti inquinanti siano rimossi in modo efficace e massivo. La separazione in base alla tipologia delle acque reflue migliora le prestazioni del processo di trattamento e riduce il consumo di reagenti chimici da aggiungere al processo – in breve, il trattamento è più ecocompatibile. Ciò renderà possibile il riutilizzo delle acque trattate nei processi produttivi, portando a un incremento nell'indice di ricircolo e ad una conseguente riduzione del quantitativo di acqua proveniente da fonti esterne.

Il Gruppo Fiat ha investito in Serbia per realizzare una delle più moderne fabbriche del settore automotive. Questo investimento ha ricevuto un autorevole riconoscimento da parte di Autobest, organizzazione leader del settore automotive nei mercati emergenti europei. L'organizzazione si è espressa all'unanimità in favore dello stabilimento di Kragujevac, elogiando la trasformazione, da parte di Fiat, di una vecchia fabbrica in uno stabilimento all'avanguardia , che rappresenta il più grande impianto di produzione di autoveicoli nell'Europa sud orientale.

[1] Le fonti idriche si intendono significativamente interessate da prelievi e/o da scarichi idrici se sono bacini protetti o a elevata biodiversità, oppure se sono interessate da prelievi e/o scarichi idrici in misura superiore al 5% della portata media annua del corpo idrico. Sono state prese in considerazione solo le acque superficiali.
[2] Corrispondente a più del 5% della portata media annua.
[3] Insieme alle comunità locali, il Gruppo sta valutando soluzioni alternative alle acque superficiali per la raccolta di acqua, per esempio tramite pozzi.

Gestione dei rifiuti

Il Gruppo Fiat è fortemente impegnato nel ridurre la generazione di rifiuti. Di conseguenza, all'interno del Gruppo sono ampiamente praticati il recupero e il riutilizzo delle materie prime. Tutto ciò che non può essere riutilizzato viene riciclato.
Quando i rifiuti non possono essere né riciclati né riutilizzati, lo smaltimento avviene utilizzando le tecnologie a minor impatto ambientale possibile (termovalorizzazione o trattamento, con invio a discarica solo come ultima scelta). Questi princìpi guida sono stati incorporati nel 2012 nelle **Linee Guida sulla Gestione dei Rifiuti**, distribuite a tutti gli stabilimenti nel mondo.
Il Piano Ambientale 2010-2014 ha definito ambiziosi obiettivi di riduzione dei rifiuti generati nei processi di produzione, con particolare attenzione alla quantità complessiva di rifiuti generati per unità prodotta, ai rifiuti pericolosi per unità prodotta, alla percentuale di rifiuti recuperati e di quelli inviati a discarica. Gli obiettivi specifici fissati per ciascuna azienda sono consultabili sul sito www.fiatspa.com, alla sezione sostenibilità.
Il Gruppo tiene sotto controllo il livello di rifiuti definiti pericolosi generati nei processi produttivi, in conformità alle legislazioni vigenti in ciascun Paese. Alla riduzione di tali rifiuti viene prestata particolare attenzione, poiché meno adatti per loro natura a essere recuperati.

La sensibilità nei confronti di questo importante aspetto ambientale è testimoniata dai risultati ottenuti nel corso degli anni. Nel 2012, nonostante l'incremento dei volumi produttivi di alcune aziende del Gruppo, complessivamente la **generazione di rifiuti è diminuita del 5,1%** rispetto al 2011. Grazie all'impiego di pratiche ambientali appropriate, **i rifiuti pericolosi sono diminuiti circa del 20,3%**.

Produzione e gestione dei rifiuti
Gruppo Fiat mondo (t)

	2012	2011[1]	2010[2]
Stabilimenti	144	150	148
Rifiuti generati			
Rifiuti non pericolosi	**1.720.410**	1.804.698	1.650.257
Rifiuti pericolosi	**40.327**	50.614	61.754
Totale rifiuti generati	**1.760.737**	**1.855.312**	**1.712.011**
di cui imballaggi	75.332	97.099	90.982
Rifiuti smaltiti			
Termovalorizzazione	**19.950**	23.336	21.609
Trattamento	**31.219**	37.489	43.936
Discarica	**438.345**	547.056	515.434
Totale rifiuti smaltiti	**489.514**	**607.881**	**580.979**
Rifiuti recuperati			
Totale rifiuti recuperati	**1.271.223**	**1.247.431**	**1.131.032**

Dimensione ambientale

Il nostro impegno a pagina 31

GRI

EN22, EN24

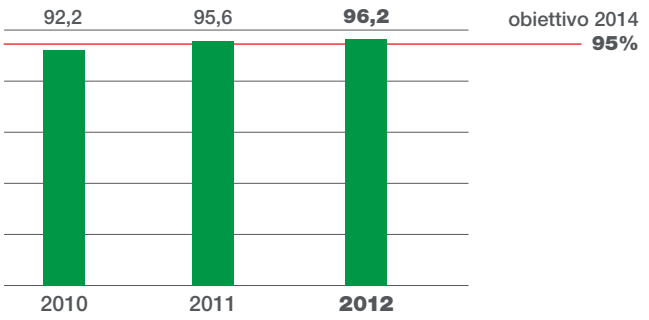
[1] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*
[2] *Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.*

96,2% di rifiuti recuperati
presso gli stabilimenti dei marchi generalisti
nel mondo

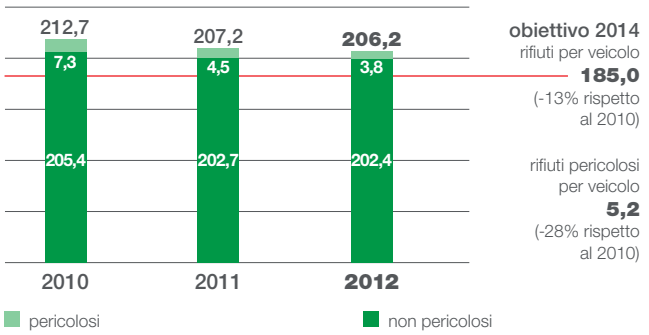
Per i **marchi generalisti** si è registrata una diminuzione dello 0,5% rispetto al 2011 (da 207,2 a 206,2 kg per veicolo prodotto) e del 3,0% rispetto al 2010 (da 212,7 a 206,2 kg per veicolo prodotto) dei rifiuti totali generati e una **diminuzione del 15,1% dei rifiuti pericolosi per veicolo prodotto** rispetto al 2011 (da 4,5 a 3,8 kg per veicolo prodotto) e del 47,5% rispetto al 2010 (da 7,3 a 3,8 kg per veicolo prodotto).
Nel 2012, i marchi generalisti hanno drasticamente ridotto la percentuale di **rifiuti inviati a discarica**, portandola all'**1,1%** (rispetto alla media del Gruppo Fiat di 24,9%) e hanno incrementato la percentuale di recupero portandola al 96,2% (rispetto alla media del Gruppo Fiat pari al 72,2%).

In riferimento alla Convenzione di Basilea, 110 tonnellate di rifiuti speciali pericolosi sono state esportate dal Canada agli Stati Uniti per essere riciclate (solventi esausti), pari al 2% di tutti i rifiuti speciali pericolosi generati da Chrysler Group.
Per ulteriori dettagli sulla gestione dei rifiuti vedere pagina 276.

Percentuale di recupero dei rifiuti
Marchi generalisti mondo



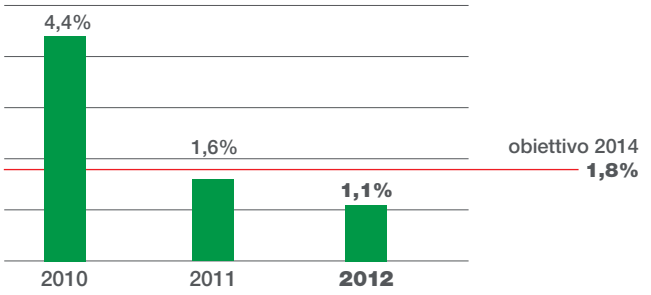
Rifiuti generati per unità di produzione
Marchi generalisti mondo (Kg per veicolo prodotto)



obiettivo 2014
rifiuti per veicolo
185,0
(-13% rispetto al 2010)

rifiuti pericolosi per veicolo
5,2
(-28% rispetto al 2010)

Rifiuti inviati a discarica
Marchi generalisti mondo



Ridurre la generazione di rifiuti pericolosi

Presso lo stabilimento **Teksid** di Ingrandes sur Vienne (Francia) è stato introdotto un nuovo impianto per la rigenerazione della sabbia di fonderia che consente il recupero e la conseguente reimmissione nel ciclo produttivo di parte delle sabbie utilizzate per la formazione delle anime (modelli in sabbia e resina che sono utilizzati per la creazione delle zone cave all'interno delle fusioni di ghisa), ottenendo così una riduzione nella quantità di rifiuti pericolosi e, contestualmente, anche del consumo di nuova sabbia.
Nell'ottica di diffondere l'utilizzo delle **Best Available Technologies** (BAT) in tutti gli stabilimenti, anche presso lo stabilimento Teksid Hierro de Mexico di Monclova è stata avviata la costruzione di un impianto di rigenerazione della sabbia che impiega la medesima tecnologia. Con un investimento di circa 4,5 milioni di euro, il sistema sarà operativo nell'ultimo trimestre del 2013 e permetterà di recuperare fino a 10 tonnellate di sabbia all'ora.

Salvaguardia della biodiversità

La biodiversità rappresenta un importante tema di interesse globale.
Il Gruppo Fiat è consapevole del ruolo fondamentale per l'ecosistema svolto da ciascuna specie vivente, anche dalla più piccola. Di conseguenza, il Gruppo contribuisce a preservare la varietà delle forme di vita sulla Terra e la diversità biologica con l'adozione di strategie di sviluppo sostenibile.
L'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 2010 Anno Internazionale della Biodiversità e il periodo **2011-2020 la Decade delle Nazioni Unite sulla Biodiversità**. Durante il 2010, il Gruppo Fiat, in collaborazione con il Dipartimento di Biologia Animale e dell'Uomo dell'Università degli Studi di Torino, ha definito il **Fiat Group Biodiversity Value Index** (FGBVI), nonché le linee guida per la sua applicazione nel Gruppo. L'FGBVI valuta lo stato della biodiversità e i fattori che la influenzano nelle aree circostanti gli stabilimenti, al fine di identificare e assegnare la dovuta priorità agli interventi eventualmente necessari per proteggere queste aree e/o riqualificarle.
La metodologia di analisi utilizzata consente di giungere alla definizione di due indicatori. Il primo riassume il livello di biodiversità rilevato ed è misurato tramite l'analisi e la valutazione di specifici parametri caratteristici degli ecosistemi acquatici e terrestri. Tali parametri tengono conto anche delle specie protette incluse nelle liste nazionali e/o internazionali di riferimento (ad esempio, la lista rossa dell'International Union for Conservation of Nature - IUCN - e la direttiva 2009/147/CE riguardante la conservazione degli uccelli selvatici). Il secondo indicatore misura il livello di pressione antropica ed è calcolato in base alle attività svolte dall'uomo sul territorio (agricoltura, attività industriali, insediamenti urbani, ecc.).
Nel 2012, è stata avviata l'applicazione della metodologia di pre-valutazione del programma di biodiversità, divenuta parte integrante della strategia ambientale del Gruppo e utilizzata presso tutti gli stabilimenti e i siti rilevanti che applicheranno la metodologia FGBVI. Il programma di biodiversità ha definito inoltre una metodologia di screening e la messa a punto del sistema FGBVI attraverso l'applicazione delle **Linee Guida sulla Biodiversità**. Nel 2013 la metodologia sarà pienamente operativa e un piano per l'applicazione dell'indice sarà definito presso tutti gli stabilimenti significativi.
La metodologia è stata dapprima applicata su **due aree pilota italiane**: lo stabilimento Fiat Powertrain di Verrone (Biella), (vedere scheda di pagina 137) e lo stabilimento Magneti Marelli di Venaria (Torino). La metodologia FGBVI è stata poi estesa nel 2011 allo stabilimento Fiat Group Automobiles di **Kragujevac (Serbia)** e nel 2012 allo stabilimento Teksid di **Funfrap (Portogallo)**.
La valutazione condotta in Serbia è stata eseguita nell'ottica del recupero e della riqualificazione dello stabilimento, sulla base delle indicazioni contenute nelle nuove Linee Guida Ambientali che prevedono la conservazione del patrimonio naturale. Sebbene il sito non sia adiacente né a un'area protetta né a un'area a elevata biodiversità, lo studio ha reso possibile l'applicazione di una serie di interventi finalizzati a riqualificare le aree in condizioni più critiche. Nell'area immediatamente circostante l'edificio, è stata eseguita un intervento di bonifica dei terreni e sono stati compiuti sforzi tesi a ristabilire condizioni ambientali favorevoli alla ripopolazione dell'area da parte di specie vegetali e animali autoctone. A Venaria Reale (Torino), in collaborazione con il Politecnico di Torino e il Parco Naturale La Mandria, Magneti Marelli ha condotto un intervento finalizzato a soddisfare le specifiche esigenze del parco, supportandolo nella salvaguardia della sua biodiversità proteggendo l'Osmoderma Eremita, una specie ombrello per l'ecosistema.

GRI

4.11, EN11, EN12, EN13, EN14, EN25, SO1

GRI

EN15

Stabilimenti adiacenti, limitrofi o compresi in aree protette[1] o a elevata biodiversità

Gruppo Fiat mondo

Società e sede dello stabilimento	Tipo di attività	Superficie totale dello stabilimento (m²)	Specie presenti nella lista rossa dell'IUCN e nelle liste nazionali	Ammontare investito per proteggere o riqualificare queste aree (euro)	Descrizione delle attività intraprese per la protezione o la riqualificazione	Intervento di riqualificazione supervisionato da professionisti esterni	Posizione in relazione ad aree protette
Fiat Powertrain Verrone (Biella)	Costruzione di cambi e pezzi di ricambio	1.809.540	44 specie elencate: 0 fortemente a rischio 2 a rischio 2 vulnerabili 2 quasi minacciate 38 a basso rischio	58.017	Salvaguardia degli habitat naturali designati come di interesse per la Comunità (Direttiva Habitat 92/43/CE) al fine di garantire condizioni idonee per le specie in pericolo di estinzione. Attività di contenimento degli arbusti in eccesso, ripristino della brughiera e dei sentieri antincendio (circa 250.000 m2). Elaborazione del nuovo indice FIAT BVI biennale. Iniziative sulla tematica della biofilia condotte per gli studenti delle scuole primarie dei comuni limitrofi.	Si	L'area protetta si trova nell'area dello stabilimento
Magneti Marelli Venaria (Torino)	Produzione di sistemi di illuminazione e di scarico	246.390	1 specie elencata: 1 quasi minacciata	-	-	-	Lo stabilimento si trova nell'area protetta IT1110079 "La Mandria"
Teksid Funfrap (Portogallo)	Produzione di basamenti motore, collettori di scarico, differenziali, carter e turbine	103.960	n.d.	-	-	-	Adiacente ad area protetta (meno di 5 km di distanza)
Chrysler Group LLC Toluca (Messico)	Operazioni di carrozzeria a stampaggio	817.000	27 specie elencate: 1 fortemente a rischio 2 a rischio 2 vulnerabili 1 quasi minacciate 21 a basso rischio	-	-	-	80 chilometri da terreni paludosi

[1] Per area protetta (nazionale, regionale, sito di importanza comunitaria, zona di protezione speciale, oasi, ecc.) si intende un'area geograficamente individuata che è destinata, disciplinata o gestita per raggiungere specifici obiettivi di conservazione. Per area a elevato valore di biodiversità si intende un'area non soggetta a una disciplina legislativa, ma riconosciuta da organizzazioni governative e non, in ragione della presenza di importanti biodiversità.

Il piano dello stabilimento di Verrone (Biella) per la Decade delle Nazioni Unite sulla Biodiversità

Con un occhio sempre attento alla biodiversità e alla sostenibilità ecologica, il Gruppo Fiat collabora con il Dipartimento di Biologia Animale e dell'Uomo dell'Università degli Studi di Torino alla salvaguardia di un importante ecosistema. Al termine della ricerca, finalizzata a sviluppare il Fiat Group Biodiversity Value Index (FGBVI), lo stabilimento di Verrone (Biella) ha deciso di proseguire la collaborazione e, nel 2012, è stato **completato un piano d'azione che fissa i dettagli del coinvolgimento dello stabilimento fino al 2020**, coincidente con la Decade delle Nazioni Unite sulla Biodiversità (2011-2020). Il piano include tutti gli interventi e le attività che saranno attuati dallo stabilimento allo scopo di salvaguardare la biodiversità nell'area interna protetta, nonché per creare una maggior consapevolezza su queste tematiche tra gli abitanti e gli studenti della comunità locale. Al fine di consolidare il suo ruolo come punto di riferimento per le tematiche relative alla biodiversità, lo stabilimento si concentra in particolare sul **perfezionamento** degli indicatori inerenti **l'impronta ecologica e lo sviluppo sostenibile**, emissioni di CO_2, impronta idrica, biofilia, cultura e salute dell'uomo, aree protette.

Alcuni interventi di particolare interesse sono già stati attuati, quali, ad esempio, il recupero delle zone umide (con relativo incremento della biodiversità). Nel futuro saranno attuati una serie di nuovi interventi, quali la creazione di un apiario didattico, l'installazione di nidi, la creazione di un impianto di fitodepurazione, nonché la promozione nei centri urbani limitrofi di tecniche di agricoltura biologica che riducano l'impatto agricolo sulla biodiversità. Queste attività creano e contribuiscono a consolidare forti legami con le comunità locali, compresi dipendenti, famiglie, comuni limitrofi, Provincia e non ultime le istituzioni scolastiche, comprese le università. I risultati del progetto permetteranno di effettuare valutazioni ambientali circa l'efficacia del piano di azioni a medio e lungo periodo e porteranno a una miglior comprensione della correlazione tra produzione tecnologica ed ecosistema circostante. In aggiunta, le iniziative che si dimostreranno particolarmente efficaci potranno essere estese ad altri stabilimenti del Gruppo Fiat.

Logistica

La movimentazione di materiali, componenti e veicoli lungo una catena di distribuzione globale e articolata rappresenta una sfida molto importante. Assicurare la massima efficienza a fronte di un minimo impatto ambientale, non è semplicemente un modo di applicare la sostenibilità: entrambi devono essere realizzati con cura e visione del futuro.

I processi logistici e le iniziative del Gruppo Fiat sono gestiti di modo che efficienza e impatto ambientale risultino complementari e l'uno a supporto dell'altro, anziché in concorrenza, ritenendo che l'efficiente movimentazione dei materiali abbia il minimo impatto anche sulle risorse richieste. Minimizzando i costi e ottimizzando i flussi delle merci, gli sforzi del Gruppo si concentrano sulla riduzione degli impatti ambientali attraverso **la diminuzione delle emissioni connesse ai processi logistici e la minimizzazione degli imballaggi non riutilizzabili**.

Il nostro impegno a pagina 32

GRI

4.11, EN18, EN29

Green Logistics Principles

I Green Logistics Principles sono stati pubblicati da Fiat Group Automobiles nel 2010 al fine di armonizzare gli approcci, le iniziative e le modalità di interazione tra i partner logistici e i segmenti operativi. In coerenza con le Linee Guida Ambientali del Gruppo sulle quali si basano, i Green Logistics Principles forniscono indicazioni su come contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale agendo su quattro aree principali:

- incremento di trasporti a emissioni ridotte
- impiego di soluzioni intermodali
- saturazione dei mezzi di trasporto
- riduzione dei materiali di imballo e di protezione.

Nel 2012, in seguito all'adozione di un approccio integrato alla sostenibilità da parte di Fiat e Chrysler Group con riferimento alla gestione dei processi logistici, i Green Logistics Principles

sono stati estesi a Chrysler. Tra le iniziative che Chrysler Group ha adottato a tale proposito vanno menzionate l'ottimizzazione dei percorsi quotidiani di raccolta, delle percorrenze in miglia per gallone (mpg) ottenute a sua volta grazie a iniziative degli stessi conducenti, come ad esempio la riduzione dei tempi con il motore al minimo, inoltre forme di collaborazione con gli operatori logistici ferroviari per ottimizzare il trasporto dei veicoli, aumentando la saturazione dei vagoni.

Organizzazione

A dimostrazione dell'importante ruolo che la logistica svolge per la produzione e consegna dei veicoli del Gruppo Fiat, il programma World Class Manufacturing l'annovera tra i suoi pilastri tecnici. Il **World Class Logistics** (WCL) definisce i processi logistici per gli stabilimenti e la rete dei fornitori allo scopo di soddisfare requisiti di sicurezza, ergonomia, eco-compatibilità e ottimizzazione dei flussi di trasporto. È gestito dalla funzione Logistics Engineering di Fiat e dal Logistics Department di Chrysler Group che assolvono al compito di collegare produzione, fornitori e concessionarie attraverso il movimento dei materiali. Anche le organizzazioni che gestiscono i pezzi di ricambio e i servizi di assistenza hanno aderito ai principi del WCL e hanno intrapreso un percorso simile a quello degli stabilimenti di produzione, allo scopo di migliorare la catena di distribuzione. A tal fine le organizzazioni e i centri di distribuzione dei pezzi di ricambio della rete italiana e statunitense, hanno assunto un ruolo centrale proattivo e la metodologia WCL è stata dunque avviata. Nel corso del 2012, la funzione Logistics Engineering di Fiat e il Logistics Department di Chrysler Group hanno continuato il processo di integrazione e rafforzato il proprio ruolo, quali organizzazioni centrali con responsabilità verso l'intero gruppo per la creazione di linee guida e standard mirati a una maggiore efficacia. Grazie alla reingegnerizzazione dei flussi di materiali e all'applicazione delle metodologie just-in-time, i processi sono stati migliorati eliminando o riducendo la quantità di merci e materiali movimentati: si consegna solo il necessario, dove è necessario, al momento richiesto. Il **Logistics Sustainability Team** del Gruppo Fiat, che si pone l'obiettivo di promuovere la diffusione di pratiche rispettose dell'ambiente all'interno dell'azienda, ha adottato nel 2012 un insieme di KPI ambientali per il controllo delle emissioni di CO_2 relative alla movimentazione di pezzi di ricambio e prodotti finiti (flussi inbound e outbound) e alla minimizzazione dell'impiego di imballaggi non riutilizzabili.

I flussi logistici

Il **trasporto inbound** di componenti e materie prime verso gli stabilimenti del Gruppo è gestito da operatori logistici esterni incaricati dall'azienda (per Chrysler, il Chrysler Group Transport) oppure direttamente dagli stessi fornitori di materie prime. Il Chrysler Group Transport (CGT), che ha i suoi terminal nelle città di Detroit, Toledo e Windsor, supporta la catena di distribuzione di Chrysler effettuando la consegna delle materie prime agli stabilimenti, con dei nuovi rimorchi leggeri che permettono di ottenere un miglioramento del carico pari all'8%, una maggiore efficienza in termini di consumo di carburante, nonché minori spese operative ed emissioni di CO_2. Nell'area geografica NAFTA, CG Logistics ha siglato degli accordi di collaborazione con alcune agenzie governative in Canada, Stati Uniti e Messico, quali rispettivamente Fleet Smart, SmartWay[1] e Transporte Limpio. Tutti i vettori che operano per Chrysler Group negli Stati Uniti sono essenzialmente partner SmartWay. Per quanto riguarda il **trasporto outbound**, i prodotti finiti destinati alla rete di vendita, sono movimentati da vettori esterni incaricati dall'azienda oppure da i-FAST Automotive Logistics S.r.l. (una società del Gruppo Fiat). Per i **pezzi di ricambio** di Fiat Parts & Services e Mopar[2], i trasporti inbound verso i magazzini e i centri di distribuzione è effettuato da vettori esterni incaricati direttamente dalla società oppure direttamente dagli stessi fornitori. Invece i flussi outbound dei pezzi di ricambio verso i concessionari sono effettuati da operatori logistici esterni, non gestiti dal Gruppo.

[1] SmartWay è una collaborazione tra l'Environmental Protection Agency (EPA) statunitense e l'industria dei trasporti che supporta le società nell'abbattimento delle emissioni di CO_2 attraverso l'adozione di approcci innovativi.
[2] La divisione di Chrysler Group che si occupa delle attività Parts & Service e di Customer Care.

Performance ambientali

Gli indicatori ambientali (KPI) identificati e adottati da Fiat Group Automobiles (FGA) nel 2009 e in seguito estesi agli altri segmenti operativi, sono stati ampliati e condivisi con Chrysler Group nel 2012. I KPI sono stati definiti sulla base delle linee guida GRI-G3.1 e adeguati alle specificità dei vari processi logistici, sono monitorati per consentire un migliore grado di copertura e un'approfondita conoscenza analitica dell'impatto dei flussi di distribuzione. I risultati di questo monitoraggio saranno quindi utilizzati per definire ulteriori obiettivi di miglioramento.

Nel complesso, **le emissioni di CO_2** rilevate nel corso del 2012, relative ai processi di logistica gestiti direttamente da FGA, **in Europa hanno registrato una riduzione di circa l'8% rispetto all'anno precedente e del 12% rispetto al 2010**. Il miglioramento delle performance ambientali di FGA è stato possibile grazie a una serie di progetti e azioni, quali l'utilizzo di veicoli a ridotto impatto ambientale, l'applicazione di soluzioni intermodali e l'ottimizzazione della saturazione dei mezzi di trasporto. **In riferimento a Chrysler Group**, nonostante un incremento di produzione del 20%, le emissioni di CO_2 per unità **prodotta hanno registrato una riduzione del 4,9% rispetto al 2011**. In totale, le emissioni di CO_2 di Chrysler Group sono risultate pari a 669.600 tonnellate: 308.000 relative ai trasporti inbound e 361.600 alla distribuzione outbound di veicoli.

Emissioni di CO_2 nei processi logistici[1]

Fiat Group Automobiles Europa (migliaia di tonnellate di CO_2)

	2012	2011	2010
Inbound	**55,8**	60,4	68,3
Outbound	**104,7**	114,5	114,4
Pezzi di ricambio	**8,4**	9,5	9,3
Totale	**168,9**	184,4	192,0

Aumento dei trasporti a basse emissioni

Il Gruppo contribuisce alla riduzione delle emissioni associate al trasporto di prodotti finiti e continua a promuovere l'uso di veicoli a basso impatto ambientale.

In Europa, per i trasporti inbound che sono gestiti direttamente dal Gruppo è già operativo il divieto di accesso agli stabilimenti per i veicoli con un livello di emissioni inferiore ai limiti previsti dalla normativa Euro III, inoltre continuano a essere introdotte **clausole contrattuali** che **prevedono che almeno il 50% della flotta dei fornitori sia costituita da veicoli conformi alla normativa Euro IV o a standard più restrittivi**.

Nel corso del 2012 è poi continuato il monitoraggio degli standard di emissione dei veicoli utilizzati dalla gran parte dei fornitori di componenti. Il coinvolgimento dei fornitori permette di estendere anche al loro parco veicoli, gli stessi standard applicati ai trasporti gestiti direttamente dal Gruppo. Anche Chrysler Group ha avviato il controllo degli standard di emissione per i trasporti che non gestisce direttamente; il monitoraggio dell'impatto ambientale dei vettori proseguirà nel corso del 2013, come del resto anche altre iniziative nell'area geografica NAFTA. Per i trasporti outbound di Fiat Group Automobiles, il parco veicoli i-FAST (che nel 2012 gestiva circa il 50% del trasporto su strada in Europa) è già costituito per l'80% da veicoli Euro V, mentre il restante 20% è composto da veicoli Euro III. Va ricordato che i-FAST si è impegnata ad acquistare esclusivamente veicoli Euro V per la sostituzione e l'ampliamento del parco veicoli. I flussi outbound di FGA in Europa, nel complesso, sono movimentati da una flotta che prevede, per l'82% dei mezzi, lo standard Euro III o superiore.

Nell'area geografica NAFTA, Chrysler Group Transport (CGT) continua con il suo **programma di sostenibilità ambientale NEW GEN 7**. Questa importante iniziativa è stata studiata per quegli itinerari di trasporto che fanno ritorno quotidiano al terminal. NEW GEN 7 è nato dalla collaborazione tra le organizzazioni sindacali e il management dell'azienda, nell'ambito del World Class Logistics, per aiutare Chrysler Group a ridurre le emissioni di CO_2 e raggiungere i suoi obiettivi di sostenibilità. Sono inoltre state siglate una serie di collaborazioni nell'ambito dei programmi *SmartWay* della Environmental Protection Agency negli Stati Uniti e *FleetSmart* in Canada. La flotta CGT di 328 mezzi ha viaggiato per circa 5,6 milioni di chilometri in più nel 2012 rispetto al 2011 (l'equivalente di 141 giri del mondo), ma nonostante questo è riuscita a ridurre le emissioni di CO_2 e i costi operativi per chilometro percorso. NEW GEN 7 ha contribuito a un miglioramento nel risparmio di carburante pari a circa lo 0,8%; sembrerebbe un modesto progresso ma l'impatto è molto maggiore se amplificato per tutti i trasporti effettuati. Inoltre, sono state avviate una serie di campagne di sensibilizzazione dei conducenti (*Driver Awareness*) e progetti di miglioramento settimanali. Nel campo della formazione, una delle iniziative attualmente in corso è FleetSmart, per migliorare il comportamento dei conducenti, con un impatto anche in termini di efficienza relativamente al consumo di carburante.

Tra gli altri progetti si segnalano il mantenimento della pressione dei pneumatici, la rigenerazione delle gomme per ridurne lo

Il nostro impegno alle pagine 32-33

GRI

EN17, EN18, EN29

[1] *La quantificazione delle emissioni di CO_2 è stata effettuata in coerenza ai criteri del The Greenhouse as Protocol - revised edition, per quanto riguarda il trasporto su strada e al modello di calcolo ambientale IFEU Heidelberg in relazione al trasporto via nave e via treno. Il dato è relativo al 100% dei trasporti outbound e al 71% in volume dei trasporti inbound in Europa. Il dato delle emissioni derivanti dal trasporto di ricambi è relativo al 31% dei flussi inbound in peso trasportato; i flussi outbound dei ricambi non sono monitorati perché attualmente non gestiti direttamente dal Gruppo.*

smaltimento, l'applicazione di carenature laterali sui rimorchi per i percorsi in autostrada e il nuovo spoiler montato anteriormente, che ha dimostrato di consentire un risparmio di carburante del 2,5%.

Impiego di soluzioni intermodali

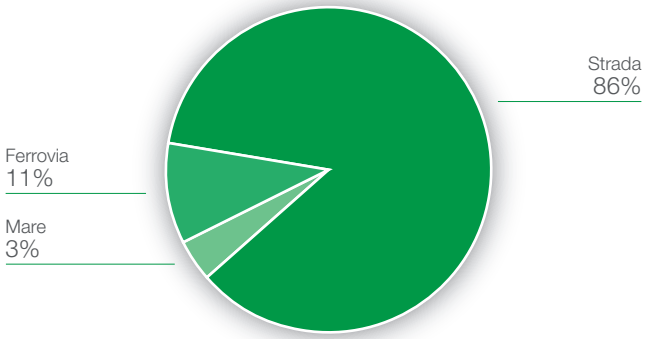
Per contrastare il traffico e le emissioni di CO_2, il Gruppo privilegia soluzioni alternative al trasporto su strada, come ad esempio il mare o la ferrovia. In realtà i trasporti inbound e outbound a seconda delle caratteristiche geografiche, delle infrastrutture e dei volumi di produzione possono però richiedere una forte percentuale di trasporto su gomma. Tuttavia nonostante la contrazione della produzione in alcune regioni abbia in parte limitato il ricorso a soluzioni alternative, nel corso del 2012 si è cercato di **estendere** ulteriormente le **soluzioni intermodali** già introdotte, nonché sono state valutate nuove tratte ferroviarie per il trasporto di materie prime e la distribuzione dei veicoli.

Nel 2012 i trasporti ferroviari **inbound** di **Fiat Group Automobiles** sono diminuiti dal 14% all'11% rispetto al 2011, mentre il trasporto su gomma è cresciuto dall'83% all'86%. La riduzione nei trasporti inbound su ferrovia è dovuta principalmente al fatto che la tratta ferroviaria per i trasporti verso lo stabilimento in Serbia è stata riaperta solo nella seconda metà dell'anno. Questo dovrebbe portare nel 2013 dei benefici in termini di emissioni di CO_2.

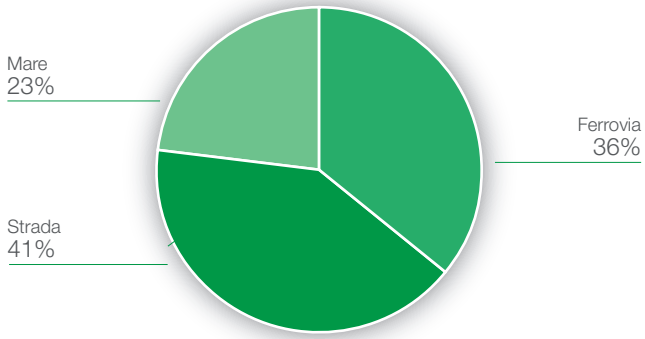
Nonostante l'introduzione di nuove tratte ferroviarie per la distribuzione di veicoli in Europa (Kragujevac-Bar, Pomigliano-Verona, Atessa-Verona e Pomigliano-Kippenheim), i flussi **outbound** su ferrovia rispetto al 2011, sono diminuiti dal 37% al 36%. Questo è dovuto al fatto che per alcuni flussi precedentemente operati su ferrovia sono state utilizzate delle tratte marittime, il trasporto via mare è infatti cresciuto dal 21% al 23%. Parallelamente il trasporto su gomma è calato leggermente passando dal 42% al 41%.

Nell'area **Stati Uniti** e **Canada**, i trasporti **inbound** sono principalmente su strada (71%), con la parte rimanente che

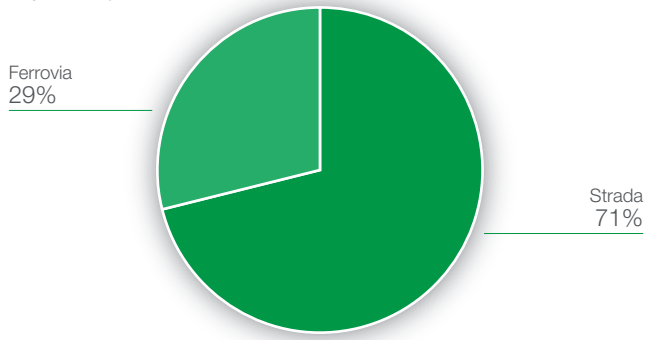
Ripartizione trasporti inbound
Fiat Group Automobiles Europa



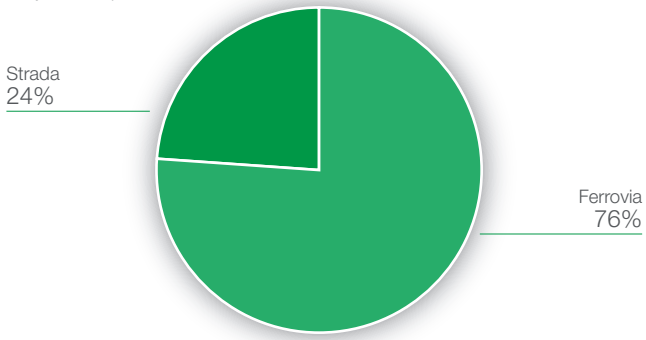
Ripartizione trasporti outbound
Fiat Group Automobiles Europa



Ripartizione trasporti inbound
Chrysler Group Stati Uniti e Canada



Ripartizione trasporti outbound
Chrysler Group Stati Uniti e Canada



Il nostro impegno
a pagina 32

GRI

EN18

viaggia su ferrovia (29%). Nel corso del 2012, la **rete outbound** ha continuato a ridurre la congestione dei mezzi di trasporto su strada, incrementando al 76% l'uso alternativo di vagoni ferroviari a basso impatto ambientale. Il restante 24% è costituito da trasporto su gomma. In generale, i veicoli di Chrysler Group sono trasportati insieme ai prodotti di altri costruttori, al fine di ottimizzare la densità dei vagoni ferroviari e minimizzare le emissioni di CO_2.

Saturazione dei mezzi di trasporto

Ottimizzare la capacità dei mezzi di trasporto, permette al Gruppo di **ridurre l'impatto ambientale dei processi logistici e al contempo di contenere i costi di spedizione**.

Con il progetto **Cambio Resa** (Streamlined Delivery Project, SDP), lanciato da Fiat Group Automobiles (FGA) nel 2001, i flussi inbound sono stati affidati a un pool coordinato di operatori logistici, che pianificano la raccolta dei materiali presso più fornitori, e che se paragonato al trasporto operato da singoli, permette di massimizzare la capacità di trasporto e aumentarne l'efficienza.

Il progetto, che attualmente copre circa il 71% delle movimentazioni verso gli stabilimenti del Gruppo in Europa, continua a essere esteso anche ad altri segmenti operativi. In Magneti Marelli, l'avvio del progetto SDP nello stabilimento adibito alla produzione dei tubi di scappamento, ha portato nel 2012 a una riduzione delle emissioni di CO_2 pari a 44 tonnellate. In Fiat Powertrain[1], il programma *Cambio Resa* copre già il 79% del volume di materie prime movimentate verso gli stabilimenti europei ed è prevista una sua ulteriore estensione. Nel 2012 il programma ha ridotto le distanze percorse per il trasporto dei materiali di circa 7,23 milioni di chilometri e le emissioni di CO_2 di 10.350 tonnellate.

Per FGA, il progetto nel 2012 ha anche permesso di risparmiare 8,7 milioni di euro in costi operativi, grazie al ridotto impatto ambientale delle attività di logistica.

Con l'approccio **"milk run" per i flussi inbound**[2], la rete dei trasporti di Chrysler Group viene ottimizzata quotidianamente in ottica di efficienza dei mezzi di trasporto. I trasporti dei materiali sono analizzati e ricalcolati sulla base delle necessità dell'intera rete di trasporti. Nel 2012 questo processo quotidiano di riorganizzazione ha permesso di ridurre le distanze percorse di oltre 412 mila chilometri, equivalenti a 92 viaggi da Los Angeles a New York e pari a 400 tonnellate di CO_2. Il processo porta non solo miglioramenti nelle performance economiche, ma anche una riduzione del traffico dei mezzi di trasporto. Il team di Chrysler Group preposto all'organizzazione della rete dei trasporti, ha inoltre introdotto nuove rotte che ottimizzano i resi ai fornitori di contenitori e scaffali. I carichi di materie prime "pesati in uscita" vengono ottimizzati non solo per la tratta di ritorno al fornitore con gli scaffali vuoti, ma anche per consegne aggiuntive nel rimorchio molto più leggero. Questo ha permesso di eliminare circa 860 carichi di consegne, riducendo il traffico nelle autostrade ed evitando l'emissione di 2.450 tonnellate di CO_2.

In collaborazione con i partner ferroviari dell'area NAFTA, per le consegne outbound di veicoli è stata poi aumentata la densità nei vagoni di veicoli finiti, come ad esempio per la Fiat 500. Alcune modifiche strategiche nelle modalità di carico della Fiat 500, hanno permesso **l'aumento di densità nei vagoni** da 10 a 18 veicoli che hanno ridotto le emissioni di CO_2 di oltre 272 tonnellate. Ulteriori modifiche applicate ai vagoni hanno portato ad aumentare la densità fino a 20 veicoli, con il conseguente miglioramento delle tempistiche e una riduzione delle spese operative.

Chrysler Group ha poi avviato negli Stati Uniti ulteriori progetti che prevedono l'utilizzo di container di dimensioni maggiori per i navettamenti tra i magazzini di livello I (Tier I) e livello II (Tier II). Lo spazio utilizzabile nei rimorchi è stato inoltre ottimizzato grazie anche alla formazione dei dipendenti, all'uso di nuove tecniche di carico, alle modifiche dei carichi su pallet e alla diversa programmazione delle consegne. Queste modifiche sono state avviate inizialmente attraverso un programma pilota nei principali centri di distribuzione dei pezzi di ricambio, e successivamente, sono state estese in altre parti negli Stati Uniti. L'adozione di queste **efficienti pratiche per i carichi** hanno consentito un risparmio di oltre 1,5 milioni di chilometri di viaggio nel corso del 2012.

Sebbene siano gestite da operatori di logistica esterni al gruppo, le consegne outbound dei pezzi di ricambio per i concessionari rappresentano un'ulteriore opportunità di abbattimento delle emissioni di CO_2. Chrysler Group intende ridurre il numero di chilometri percorsi, al fine di ottenere benefici sia in termini di ambiente, sia in una prospettiva di risparmio economico.

Il nostro impegno a pagina 32

GRI
EN18

[1] *A partire da gennaio 2013, Fiat Powertrain è ricompreso in Fiat Group Automobiles.*
[2] *Per milk run si intende un processo per cui i mezzi adibiti al trasporto sono organizzati in modo tale da ottimizzare i percorsi, assicurare il pieno carico e minimizzare i tempi necessari a raccogliere le merci da tutti i fornitori in una determinata area geografica.*

Nel 2012, Chrysler Group si è concentrata sulla riduzione delle emissioni di CO_2 grazie all'estensione dei servizi di condivisione **delle rotte outbound verso i concessionari**. Mettere insieme le merci da consegnare ai concessionari in un'unica rotta con altri costruttori o società di altri comparti permette di condividere con i vettori partecipanti i costi delle attrezzature, conducenti, chilometraggio e carburante. Il totale di chilometri percorsi nel 2012 è stato ridotto di oltre otto milioni di chilometri. Il numero di chilometri condivisi è stato pari a 61,8 milioni, circa 60 mila tonnellate di CO_2, che rappresenta il 56% delle movimentazioni totali dai depositi dei pezzi di ricambio alle concessionarie. Il lancio di ulteriori rotte ha contribuito a una riduzione pari al 20% di chilometri percorsi rispetto al 2011. Le rotte condivise sono utilizzate dal 25% (856 concessionari) dei concessionari nel Nord America.

Riduzione dei materiali di imballo e di protezione

All'interno del Gruppo, l'impatto ambientale delle attività logistiche viene ridotto anche mediante la **minimizzazione dell'uso di materiali di imballo e di protezione e l'impiego di contenitori riutilizzabili**, nel rispetto degli standard e dei requisiti di qualità fissati. Qualora ciò non fosse possibile, il Gruppo garantisce l'applicazione di procedure standard di recupero.

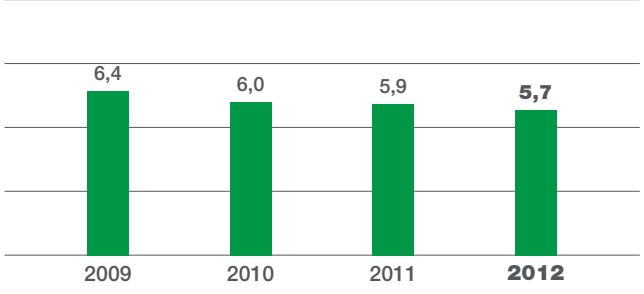
Nel 2012, la società del Gruppo i-FAST Container Logistics S.p.A., responsabile anche della gestione efficiente dei contenitori standard per il trasporto, ha continuato a lavorare con i fornitori per sostituire gradualmente gli imballi di cartone con contenitori riutilizzabili.

L'impegno del Gruppo in Europa è mirato alla riduzione degli imballi di cartone a perdere, eliminandoli dove possibile nella fornitura per i nuovi modelli e negoziandone con i fornitori la sostituzione per i modelli esistenti. Nel 2012, l'uso di imballi di cartone negli stabilimenti del Gruppo in Europa è stato ridotto del 6% rispetto al 2010 (da 6,0 a 5,7 kg per veicolo). Il livello di riduzione raggiunto è molto influenzato dal mix di produzione. La politica per gli **imballi in cartone** si basa sul concetto di 0% di imballi in cartone per i nuovi modelli. I sistemi di imballaggio per i modelli esistenti comprendono però ancora molti fornitori che usano imballi di cartone. Perciò, quando la produzione, in conseguenza alla forte domanda, conta principalmente su modelli attuali, i chilogrammi di cartone consumati sono più alti del previsto. L'obiettivo fissato per il 2013 prevede la riduzione degli imballi di cartone a perdere del 2,4% rispetto al 2012, pari a 5,5 kg per veicolo. La funzione World Material Flow di Fiat Group Automobiles (FGA) ha continuato a **ridurre gli imballi in legno** nelle consegne di materie prime provenienti dall'Italia. Nel corso del 2012 sono inoltre continuati gli impegni per l'ottimizzazione degli imballaggi nello stabilimento di Betim in Brasile.

Le consegne allo stabilimento brasiliano hanno visto una riduzione del 54% nell'impiego di imballi in legno a perdere, passati da 15,6 kg/m^3 nel 2010 a 7,2 nel 2012. Questi risultati sono dovuti all'introduzione progressiva di casse di metallo a rendere o contenitori speciali in sostituzione degli imballi in legno a perdere. Nel 2013, il sistema di monitoraggio degli imballi in legno saranno estesi agli stabilimenti del Gruppo in Turchia e Polonia e a partire dal 2014 saranno fissati degli obiettivi quantitativi.

La divisione Parts & Services di FGA, che gestisce, vende e distribuisce i pezzi di ricambio, sta sviluppando soluzioni più sostenibili ed ecocompatibili. L'attuazione di progetti relativi alla sostituzione degli imballaggi a perdere e dei materiali protettivi ha portato a una riduzione degli imballaggi a perdere pari al 4,7% nel 2012 (circa 835 tonnellate).

Materiali di imballo (cartone)
Fiat Group Automobiles (FGA) Europa (kg/veicolo prodotto)



Anche Chrysler Group ha avviato alcuni progetti per ridurre i materiali di imballaggio. L'imballo per l'esportazione di materiali verso gli stabilimenti di produzione (Venezuela ed Egitto) è già composto al 100% da legno o materiale corrugato. Nel 2012 è stata ottenuta una **riduzione del peso pari al 19% del fabbisogno di imballaggi** e un **risparmio di circa 1,1 milioni di euro nei costi di imballaggio e trasporto**. L'Azienda collabora inoltre con quei fornitori che hanno ottenuto la certificazione dalla Sustainable Forestry Initiative (SFI). Il programma SFI, oltre ad occuparsi delle attività di rimboschimento e raccolta degli alberi, è volto alla tutela della vita vegetale e animale, alla conservazione del suolo, dell'acqua e della qualità dell'aria. Tutti i contenitori in materiale corrugato utilizzati da Chrysler Group contengono almeno il 30% di fibre riciclate.

Il nostro impegno
a pagina 33

GRI

EN18, EN27

Processi non produttivi

L'impegno del Gruppo per ridurre l'impatto ambientale delle sue attività si estende anche al di là dell'ambito produttivo, coinvolgendo diverse aree, tra cui gli spostamenti dei dipendenti e i servizi IT (Information Technology).

Mobilità dei dipendenti

Spostamenti casa-lavoro

Una delle aree in cui il Gruppo Fiat ha concentrato i suoi impegni per l'abbattimento delle emissioni di CO_2 è quella degli **spostamenti casa-lavoro** dei suoi dipendenti. Le iniziative avviate comprendono l'ottimizzazione dei percorsi di viaggio, la promozione dell'uso di trasporti pubblici e l'impiego di veicoli eco-compatibili.

Il progetto **easygo** ad esempio si rivolge ai circa 18 mila dipendenti e 4 mila visitatori giornalieri del comprensorio italiano di Mirafiori (Torino). Questa iniziativa è stata sviluppata in collaborazione con le istituzioni e le società di trasporto pubblico e prevede la partecipazione dei dipendenti per assicurarne il miglioramento continuo.

Per quanto riguarda i trasporti pubblici sono state riviste sia le linee speciali sia quelle urbane degli autobus ed è stata aumentata la frequenza di servizio in particolari momenti della giornata per coincidere con gli orari di arrivo e partenza dei dipendenti. Sono stati inoltre attivati dei servizi navetta verso le principali linee degli autobus e verso le stazioni ferroviarie. Per i mezzi di trasporto privati, ci si è concentrati su biciclette e veicoli di proprietà. Le piste ciclabili sono state migliorate sia all'interno, sia all'esterno dello stabilimento e sono stati adibiti degli spazi per il parcheggio delle bici. I dipendenti dello stabilimento hanno inoltre un portale internet dedicato al quale possono iscriversi per partecipare a iniziative di car pooling, condividere mezzi di trasporto e ottenere informazioni su mezzi pubblici e piste ciclabili. È stato poi attivato un indirizzo email per ricevere dai dipendenti suggerimenti su potenziali miglioramenti o segnalazioni di interruzioni nel servizio. Inoltre, sono stati ripensati semafori, impianti di illuminazione, attraversamenti pedonali e aree di sosta/parcheggio, allo scopo di rendere il traffico stradale più fluido e migliorare le condizioni di sicurezza all'interno e all'esterno del comprensorio di Mirafiori.

I principali benefici attesi dal progetto easygo non si limitano alla **riduzione dell'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro**, ma comprendono anche **il benessere e la soddisfazione dei dipendenti**, dovuti alla **riduzione dei costi e dei tempi di spostamento, alla diminuzione del rischio di incidenti stradali,** al contenimento dei livelli di stress e infine alla **maggiore socializzazione tra colleghi**.

Nel corso del 2012 si è stimato che siano state emesse circa 13.500 tonnellate di CO_2 dovute agli spostamenti casa-lavoro, un calo del 4% rispetto al 2011. Per meglio pianificare le azioni di miglioramento dei prossimi anni, è stato effettuato uno studio per valutare l'efficacia degli azioni intraprese dall'avvio del progetto, specialmente quelle relative ai trasporti pubblici e alle aree parcheggio.

Iniziative analoghe sono state messe in atto presso lo stabilimento Maserati di Modena (Italia), per circa 600 dipendenti, e nella sede di Chrysler Group ad Auburn Hills, Michigan (Stati Uniti), per circa 10 mila dipendenti. Nello stabilimento italiano ci si è concentrati sulla promozione dell'utilizzo del car pooling e dei trasporti pubblici, mentre negli Stati Uniti ci si è focalizzati sull'informare riguardo alle opportunità di van pooling e alle pratiche più sicure per l'uso della bicicletta.

Il nostro impegno alle pagine 33, 37

GRI

EN7, EN17, EN18

www

atmosfair.de/en/

Spostamenti per lavoro

A partire dal 2011, il Gruppo Fiat ha avviato un progetto pilota per il controllo delle emissioni di CO_2 generate dai viaggi di lavoro in aereo. Nel 2012, le emissioni di CO_2 relative ai viaggi aerei dei dipendenti gestiti contabilmente dalla sede centrale del Gruppo, pari al 36% della forza lavoro totale, sono state 23.110[1] tonnellate. Questo risultato è in linea con quanto rilevato lo scorso anno all'avvio del progetto.

Le emissioni di CO_2 registrate nel 2012 sono state generate da oltre 55 mila viaggi di lavoro effettuati nel corso dell'anno (pari a 208.825 chilometri percorsi). Il 62% di questi spostamenti hanno coperto distanze superiori ai 1.600 chilometri.

Il Gruppo è consapevole dell'impatto che gli spostamenti per lavoro possono avere sull'ambiente, sui dipendenti e, più in generale, sulla collettività e per questo ha avviato un **programma di gestione responsabile dei viaggi da lavoro**. A tal proposito il Gruppo Fiat ha cercato di rendere più sostenibile la gestione degli spostamenti e di incorporare criteri ambientali nel suo programma, avviando una serie di collaborazioni con fornitori specifici. Nell'area operativa regionale NAFTA, nel 2012 circa l'85% delle vetture sono state noleggiate con una specifica società di autonoleggio. Tutti i veicoli di questa società, di qualunque dimensione o segmento di mercato, sono infatti certificati dal programma *SmartWay* dell'agenzia americana Environmental Protection Agency. Inoltre, il sistema di gestione ambientale di questa società che misura e gestisce l'impatto ambientale delle vetture è conforme agli standard ISO 14001.

Il Gruppo sempre in NAFTA ha inoltre aderito a un programma di tariffe agevolate con una catena di alberghi preferenziale. Più del 70% dei pernottamenti vengono prenotati con questa catena alberghiera che controlla e analizza l'impatto ambientale delle proprie strutture attraverso sistemi di misurazione della sostenibilità.

Infine **l'uso di conference call audio e video e di sistemi di instant messaging è stato esteso a più di 75 mila dipendenti**. Nel corso del 2012, in media sono state effettuate circa 34

[1] Questo calcolo è stato effettuato sulla base della metodologia DEFRA/GHG e certificato da Atmosfair, un'organizzazione mondiale che si occupa dell'impatto ambientale degli spostamenti aerei.

mila chiamate e 242 mila sessioni di messaggi istantanei al giorno. Il Gruppo ha poi ulteriormente potenziato il sistema di **TelePresence** per le **videoconferenze**. Alla fine del 2012 questo sistema integrato di 65 sale riunioni ha registrato oltre 14.600 ore di teleconferenze. Questi sistemi di comunicazione hanno così permesso ai dipendenti di restare in contatto con i colleghi delle altre sedi senza spostarsi e quindi a zero impatto sull'ambiente.

Uffici

Green IT

Il Gruppo si impegna a minimizzare anche l'impatto ambientale dei servizi IT (Information Technology). Nel 2012 è infatti proseguito il programma di sostituzione delle apparecchiature hardware con unità dotate **di alimentatori a maggior efficienza**. Questo ha portato una riduzione di circa 546 tonnellate di CO_2 rispetto ai livelli del 2009[1]. L'iniziativa continuerà anche nel 2013.

Inoltre, **11.300 videoterminali sono stati sostituiti in tutto il mondo** con nuovi dispositivi certificati EnergyStar e EPEAT Silver/Gold. I nuovi terminali che hanno permesso di risparmiare ben 200 tonnellate di emissioni di CO_2, soddisfano i più severi standard in tema di salute, sicurezza e ambiente. Questi dispositivi non contengono mercurio e permettono quindi un riciclaggio e uno smaltimento ecocompatibili.

Sempre nel 2012 nell'ambito del progetto di ottimizzazione dei sistemi di stampa, sono state installate 600 nuove **stampanti multifunzione a maggiore efficienza**, che hanno portato un risparmio di 310 tonnellate di emissioni di CO_2.

Nell'area Data Center, che comprende i sistemi di calcolo che ospitano le applicazioni e i servizi IT, sono proseguite le attività finalizzate alla **riduzione**, **sostituzione**, **consolidamento e virtualizzazione dei server**, che hanno prodotto un risparmio di 15.050 tonnellate di CO_2 rispetto al 2010. Si prevedono ulteriori iniziative in questo campo anche nel 2013.

Nel 2012 è poi diventato operativo il Fiat Data Center di Torino. Il centro si estende su un'area di 210 metri quadrati e comprende:

- 70 racks con 1.500 sistemi fisici e virtuali
- 500 terabytes di memoria disco costituito da circa 10 storage SAN
- 70 dispositivi di rete
- due infrastrutture per i servizi di "private cloud" per tutte le società del Gruppo.

[1] Il fattore di conversione utilizzato per l'area EMEA è 1 kWh = 0,52 kg di CO_2 (fonte: Carbon Trust, Conversion Factors, 2011) e 1 kWh = 0,75 kg di CO_2 per l'area NAFTA (fonte: Emissions & Generation Resource Integrated Database eGRID, 2012)

Il Data Center vanta un coefficiente Power Usage Effectiveness (PUE) pari a 1,4, che attesta gli alti livelli di efficienza energetica dell'impianto nel suo complesso.
Infine, Chrysler Group ha ottenuto un risparmio superiore a 364 tonnellate di CO_2 grazie a un sistema automatico di spegnimento dei computer non in uso nelle ore serali.

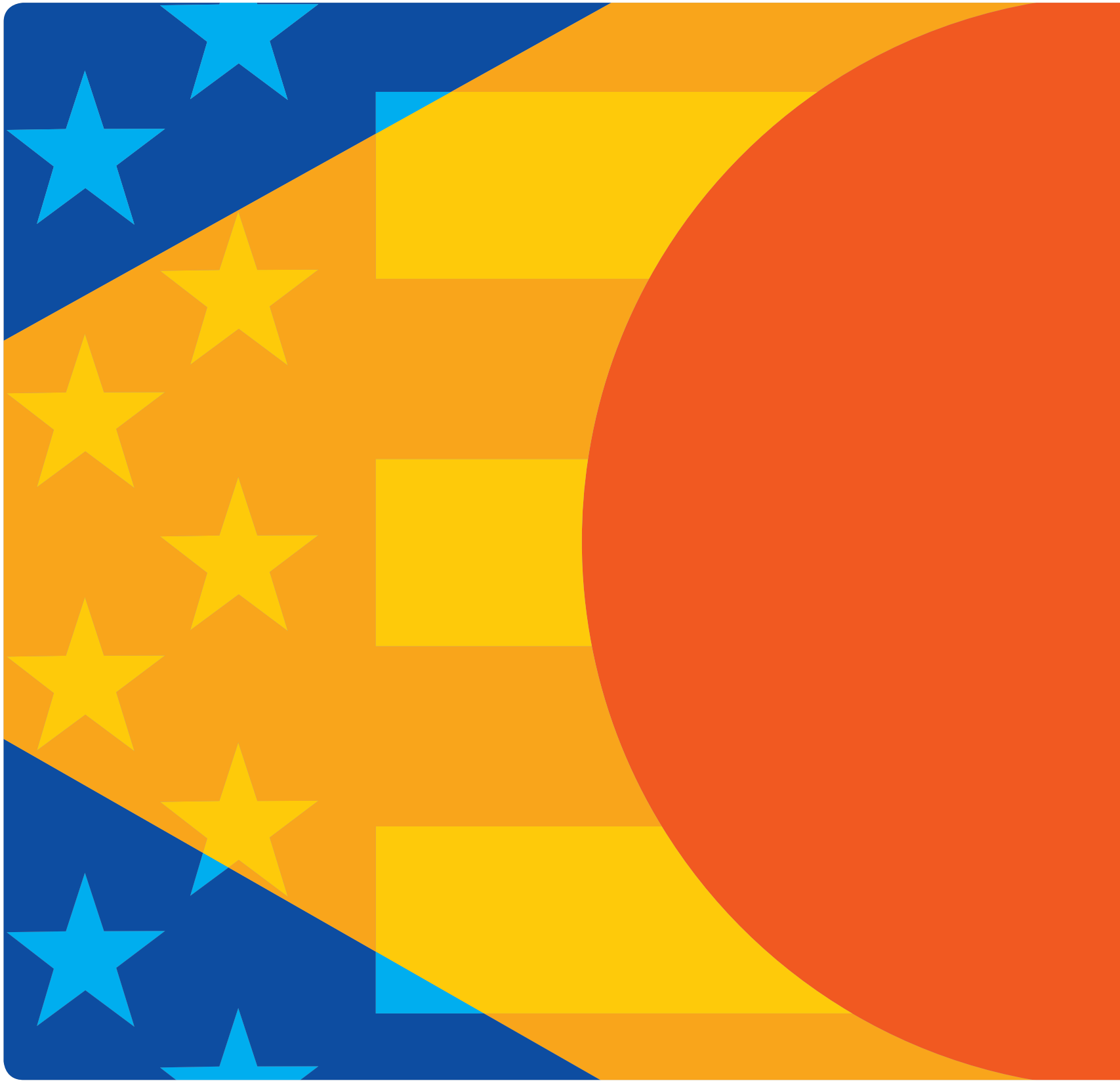
Promozione di pratiche sostenibili in ufficio

Anche i dipendenti contribuiscono a ridurre l'impatto ambientale del Gruppo attraverso iniziative quali la raccolta differenziata e il riutilizzo dei materiali da ufficio. L'essere infatti consapevoli **del proprio impatto ambientale è il primo passo per il coinvolgimento di ogni dipendente**.
ECOffice il corso online, accessibile attraverso la rete intranet aziendale, illustra i problemi energetici più comuni in ufficio e propone buone pratiche che permettono di ottenere importanti riduzioni nei consumi. Il corso offre informazioni di tipo tecnico, consigli, collegamenti ad argomenti correlati, un test di autovalutazione e uno spazio per suggerimenti dedicati all'uso dei diversi strumenti in ufficio: PC, stampanti, illuminazione. Il corso online comprende anche un modulo più generale per risparmiare energia e acqua. Nel 2012 il corso è stato esteso a tutti i dipendenti Maserati che avevano accesso a un Pc. Di questi circa il 32% hanno fornito un riscontro sulla comprensione, completando il test di valutazione.
In Magneti Marelli, i programmi ECOffice e ECOplant realizzati nel 2011 a Corbetta come stabilimento pilota, hanno dato seguito nel 2012 a un'attività di monitoraggio dei consumi di carta e energia per l'illuminazione nelle diverse aree del comprensorio, misurati attraverso specifici indicatori (Key Performance Indicator, KPI). Oltre a seguirne l'andamento mensile, i dipendenti sono poi stati invitati a collaborare al processo di riduzione dei consumi e degli sprechi, proponendo eco-idee. Le migliori sono state realizzate, comunicate e premiate con eco-gadget. Anche i dipendenti di Chrysler Group hanno la possibilità di valutare, e quindi migliorare, il proprio impatto sull'ambiente, a casa e in ufficio. All'interno del corso di sostenibilità disponibile su intranet, i dipendenti possono navigare su *mygreenprint.org* e trovare numerose informazioni pratiche per rispettare l'ambiente.

Il nostro impegno
a pagina 33

GRI
EN7, EN17

www
mygreenprint.org



Dimensione sociale

151 | Dipendenti

207 | Sicurezza dei prodotti

219 | Rete dei concessionari e di assistenza

224 | Clienti

233 | Fornitori

245 | Comunità

Dipendenti

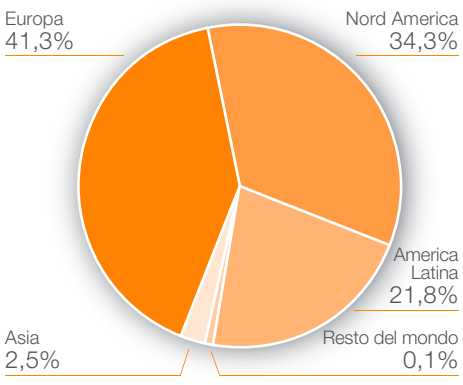
Il capitale umano è un fattore essenziale per un Gruppo, chiamato a competere ai massimi livelli dell'industria automobilistica globale e a perseguire l'ambizioso obiettivo di creare valore sostenibile e durevole nel tempo. La progressiva regionalizzazione del Gruppo, continuata anche attraverso l'alleanza con Chrysler Group, ha ulteriormente alimentato l'impegno a valorizzare sia le caratteristiche peculiari di ciascuna delle due organizzazioni, sia l'esperienza che ogni dipendente mette a disposizione dell'Azienda.

I dipendenti in cifre[1]

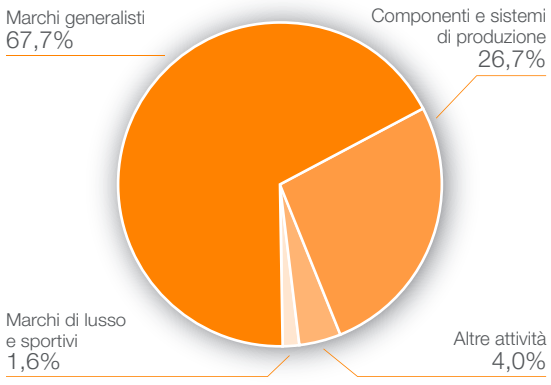
Nel corso dell'anno, il Gruppo ha condotto attività nel settore automotive attraverso aziende con sedi in circa 40 Paesi e ha venduto i propri prodotti e servizi ai clienti di oltre 140 Paesi. Al 31 dicembre 2012, il Gruppo contava **214.836 dipendenti**, segnando un aumento del 9% rispetto alla fine del 2011.
L'analisi della distribuzione geografica[2] rivela che il 41,3% dei dipendenti si trovano in Europa, area della quale l'Italia rappresenta circa il 70%. Il Nord America ospita il 34,3% dei dipendenti, di cui la maggior parte negli Stati Uniti. L'America Latina rappresenta invece il 21,8% della forza lavoro del Gruppo. Il segmento operativo con il maggior numero di dipendenti è stato quello dei marchi generalisti, che ammonta al 67,7% della forza lavoro totale del Gruppo, seguito dal segmento dei componenti e sistemi di produzione con il 26,7%. Per ulteriori dettagli vedere pagine 277-278.

GRI
2.5, 2.7, LA1, LA13

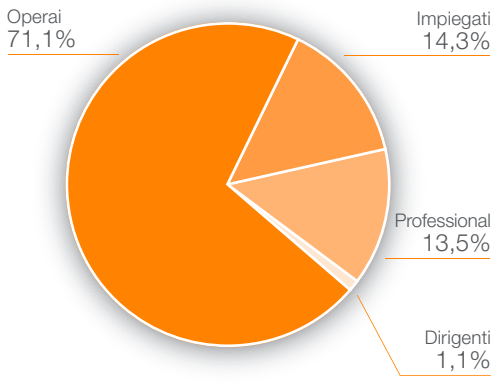
Dipendenti per area geografica[2]
Gruppo Fiat mondo



Dipendenti per segmento operativo[3]
Gruppo Fiat mondo



Dipendenti per categoria[4]
Gruppo Fiat mondo



[1] Salvo diversamente specificato, i dati riguardanti i dipendenti sono calcolati a fine anno.
[2] Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] A partire dal 1° luglio 2012, l'attività del Gruppo è organizzata sulla base di quattro segmenti operativi: marchi generalisti (precedentemente riportati come Fiat Group Automobiles (FGA), Fiat Powertrain e Chrysler Group); marchi di lusso e sportivi (precedentemente riportati come Ferrari e Maserati); componenti e sistemi di produzione (precedentemente riportati come Comau, Magneti Marelli e Teksid); altri (include società operanti nel settore dell'editoria, delle comunicazioni e dei servizi e altro). Dettagli relativi alla ripartizione dei dipendenti per società sono disponibili a pagina 277.
[4] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria professional comprende tutti gli individui che ricoprono ruoli specialistici e manageriali (tra cui "professional" e "professional expert" nel sistema di classificazione di Fiat S.p.A. e "mid-level professional" e "professional senior" secondo la classificazione di Chrysler Group). La categoria dirigenti si riferisce agli individui che ricoprono ruoli dirigenziali (compresi quelli identificati come "professional master", "professional senior" e "executive" nell'ambito del sistema di classificazione di Fiat S.p.A., e "dirigenti senior" secondo la classificazione di Chrysler Group).

Dipendenti per area geografica[1] e categoria professionale[2]

Gruppo Fiat mondo (n.)

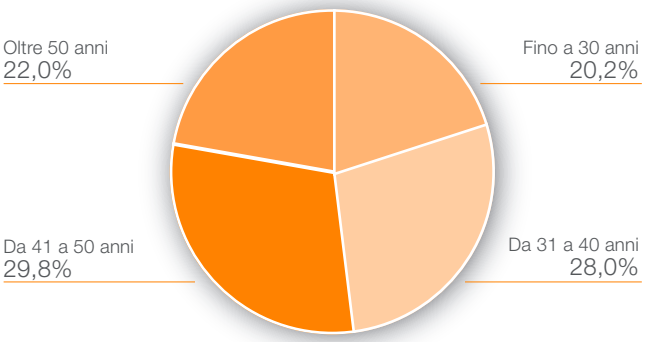
2012	Totale	Operai	Impiegati	Professional	Dirigenti
Europa	**88.625**	57.576	14.526	15.392	1.131
Nord America	**73.713**	54.356	8.406	9.959	992
America Latina	**46.949**	38.695	5.309	2.794	151
Asia	**5.360**	2.161	2.364	809	26
Resto del mondo	**189**	25	65	97	2
Totale	**214.836**	**152.813**	**30.670**	**29.051**	**2.302**
2011					
Europa	**87.723**	56.765	14.733	15.012	1.213
Nord America	**60.348**	43.143	7.485	8.835	885
America Latina	**44.668**	36.967	5.155	2.408	138
Asia	**4.156**	1.833	1.905	401	17
Resto del mondo	**126**	24	31	70	1
Totale	**197.021**	**138.732**	**29.309**	**26.726**	**2.254**

A livello mondiale, la fascia di età che accoglie la maggiore concentrazione di dipendenti del Gruppo si conferma essere quella tra i 41 e i 50 anni e circa il 40% dell'organico ha maturato un'anzianità aziendale non superiore ai cinque anni. Rispetto al 2011, si è registrato un incremento costante e globale del numero di dipendenti nella fascia di età fino ai 30 anni, nonché in quella oltre i 50 anni, senza differenze legate al genere. In risposta **al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione lavorativa**, l'Azienda ha sviluppato iniziative specifiche, che spaziano dall'ergonomia delle postazioni di lavoro alla ricollocazione professionale, fino ai programmi pensionistici (vedere anche pagine 35, 171, 186-188).

Per quanto riguarda la distribuzione dei **titoli di studio**, si è registrato un aumento significativo sia degli uomini sia delle donne con livelli d'istruzione più alti, con il 22% dei dipendenti in possesso di una laurea o di una qualifica equivalente (+3,8 rispetto al 2011). Quasi il 43% dei dipendenti del Gruppo ha completato la scuola media superiore, mentre il numero dei dipendenti che ha terminato la scuola elementare/media è salito al 25,6%. Durante il 2012 è migliorata la qualità dei sistemi di analisi e dei dati corrispondenti, si è così registrata una significativa diminuzione della percentuale di dipendenti, principalmente composta da

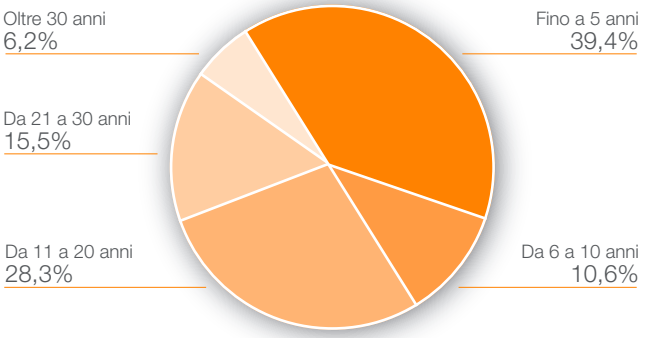
Dipendenti per età

Gruppo Fiat mondo



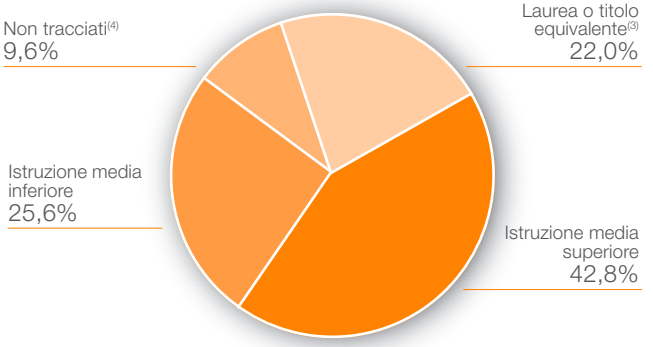
Dipendenti per anzianità di servizio

Gruppo Fiat mondo



Dipendenti per titolo di studio

Gruppo Fiat mondo



[1] Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

[2] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria professional comprende tutti gli individui che ricoprono ruoli specialistici e manageriali (tra cui "professional" e "professional expert" nel sistema di classificazione di Fiat S.p.A. e "mid-level professional" e "professional senior" secondo la classificazione di Chrysler Group). La categoria dirigenti si riferisce agli individui che ricoprono ruoli dirigenziali (compresi quelli identificati come "professional master", "professional senior" e "executive" nell'ambito del sistema di classificazione di Fiat S.p.A., e "dirigenti senior" secondo la classificazione di Chrysler Group).

[3] Calcoli soggetti ad approssimazione risultante dal confronto dei titoli di studio nei diversi Paesi.

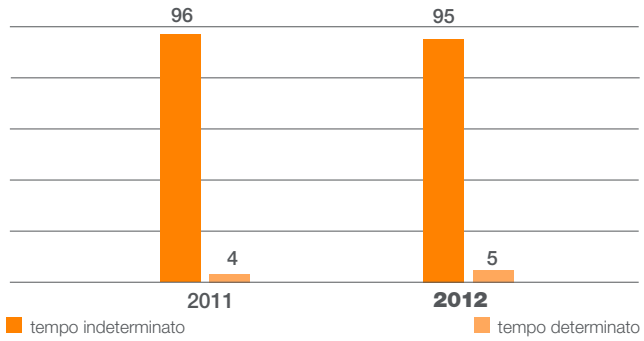
[4] Casi in cui non è possibile rilevare il titolo di studio, poiché i dati non sono sempre tracciati nei sistemi informativi del Gruppo, specialmente in relazione al titolo di studio degli operai.

operai, di cui in precedenza non erano disponibili dati sul livello di istruzione. Per ulteriori dettagli vedere pagina 278.

Nel 2012, **il 94,8% dei dipendenti del Gruppo aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato** e circa il 98,5% era occupato a tempo pieno.

Il ricorso a contratti a tempo determinato è stato contenuto allo stretto necessario e, nelle diverse aree geografiche, tale tipologia di contratto si è attestata tra un minimo di 0,4% (Asia) e un massimo di 2,3% (America Latina) rispetto a tutte le forme di contratto utilizzate. Nel corso del 2012, nonostante il perdurare della crisi economica globale, 4.602 contratti a tempo determinato sono stati convertiti a tempo indeterminato. Complessivamente **l'1,4% della forza lavoro del Gruppo è impiegata part-time**, di cui circa il 60% rappresentato da donne.

Contratti a tempo determinato e indeterminato
Gruppo Fiat mondo (%)



Dipendenti per tipologia di contratto e impiego
Gruppo Fiat mondo (n.)

		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
2012	**Totale**	Part-time	Full-time	Part-time	Full-time
Europa	**88.625**	1.057	85.018	79	2.471
Nord America	**73.713**	2	68.681	1.890	3.140
America Latina	**46.949**	3	44.397	1	2.548
Asia	**5.360**	1	4.316	-	1.043
Resto del mondo	**189**	-	188	-	1
Totale	**214.836**	**1.063**	**202.600**	**1.970**	**9.203**

Turnover

Nel 2012 sono state assunte complessivamente 33.361 persone, di cui il 52,6% in Nord America, area geografica particolarmente interessata da un aumento di produttività. **Il 71,6% dei nuovi assunti sono stati impiegati con contratto a tempo indeterminato** (+7,2% rispetto al 2010), a conferma dell'impegno del Gruppo a favore della stabilità della propria forza lavoro. Tra i neo-assunti, il 5,5% è stato rappresentato da giovani laureati.

Le variazioni di perimetro hanno comportato un aumento netto dell'organico di circa 7.300 unità, mentre nel corso dell'anno circa 22.840 dipendenti hanno lasciato il Gruppo. Per ulteriori dettagli vedere pagine 279-280.

Per favorire la mobilità tra segmenti operativi e società del Gruppo, un **programma di job posting** interno ha continuato ad essere accessibile nel corso del 2012 ed è stato ulteriormente esteso ad altre aree regionali, raggiungendo circa 27 mila impiegati e 18.500 operai in 11 diversi Paesi. Nel 2012 sono state gestite complessivamente 564 posizioni aperte, per un volume complessivo di 12.500 candidature.

GRI

LA1, LA2, LA12

Turnover dipendenti
Gruppo Fiat mondo (n.)

Dipendenti al 31 dicembre 2011	197.021
Entrati	33.361
Usciti	(22.839)
Δ perimetro	7.293
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**214.836**

Gestione e sviluppo

In ogni aspetto delle sue attività, il Gruppo fa affidamento sulle performance dei propri dipendenti.

Grazie a consolidati processi di gestione del personale, la motivazione individuale è incentivata e i percorsi di crescita vengono definiti su scala globale. I dipendenti hanno modo di confrontarsi con un contesto che offre possibilità di crescita professionale e personale attraverso opportunità di scambio culturale proprie di grandi aziende internazionali come il Gruppo Fiat.

Performance & Leadership Management

Cinque princìpi fondamentali guidano il Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano e trovano la loro applicazione nel modello di valutazione:

- meritocrazia – nel valorizzare l'eccellenza
- leadership – come elemento guida nella gestione del cambiamento e delle persone
- competizione – come fattore da ricercare e fare proprio
- performance d'eccellenza – come punto di riferimento
- affidabilità – garantire e fare quanto promesso.

Il processo di valutazione Performance & Leadership Management (PLM), **è utilizzato in tutto il mondo** per valutare i dipendenti del Gruppo (dirigenti, professional e impiegati)[1] e costituisce uno dei processi chiave del Gruppo Fiat per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane. Con il sistema di PLM i dipendenti vengono valutati e orientati in base ai loro risultati, attitudini e comportamenti attraverso la definizione di obiettivi specifici.

Questo processo di valutazione e di mappatura delle competenze, che rappresenta la base per la remunerazione variabile[2], è supportato da sistemi informatici che consentono ai responsabili di accedere in qualunque momento alle informazioni aggiornate sulle persone appartenenti alla propria unità organizzativa o che si

[1] Per la valutazione degli impiegati, un analogo sistema di valutazione denominato Performance & Behavior Feedback viene ultimato.
[2] Il processo di valutazione della Performance e della Leadership è la base per la definizione del contributo individuale al calcolo della retribuzione variabile di dirigenti e professional.

trovino, anche indirettamente, sulla loro linea gerarchica. Questo permette ai vertici aziendali di avere accesso e di poter esaminare, all'interno della struttura organizzativa, le prestazioni individuali di ogni dipendente. Il **processo di PLM** non rappresenta solo la base per tutte le scelte gestionali relative al personale ma costituisce anche un **elemento fondamentale** in particolare **per la gestione dei talenti e la definizione di piani di successione**. Durante il 2012, l'implementazione di un processo completo di mappatura della performance e della leadership ha interessato circa **52.700 dipendenti del Gruppo**, comprendendo tutti i dirigenti e tutti i professional e una parte degli impiegati. Per ulteriori dettagli vedere pagina 278.

Calendario annuale del processo PLM

Ogni anno, i responsabili discutono gli obiettivi individuali con ciascun membro del loro team. A fine anno ogni persona viene valutata per la sua performance (in funzione del raggiungimento degli obiettivi di business), e per la sua leadership (ad esempio la capacità di guidare il cambiamento, lavorare in team e gestire risorse). La combinazione delle due dimensioni della performance e della leadership determina il posizionamento su una matrice a nove quadranti, che rappresenta la sintesi della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente. La consistenza del processo di valutazione è garantita da un processo di comparazione trasversale dei posizionamenti a parità di qualifica/ruolo. Le calibrature, all'interno di una curva di distribuzione attesa, riducono il rischio d'iniquità e allineano le valutazioni attraverso criteri prestabiliti. Il risultato finale viene poi condiviso, tra il responsabile e il collaboratore, in un incontro dedicato, durante il quale la discussione trasparente delle aree di miglioramento individuate contribuisce a valorizzare le prestazioni del dipendente e a rinforzarne il legame con l'organizzazione. Al termine del processo, i dipendenti possono accedere online alla propria scheda di valutazione, inserire informazioni dettagliate sulle proprie aspirazioni professionali e richiedere percorsi formativi o altre azioni specifiche (come l'affiancamento, il contatto con i vertici aziendali, ecc.) per affrontare le aree di miglioramento identificate.

Il numero di impiegati che partecipano alla valutazione aumenta di anno in anno, dal 36% del 2011[1] al 68% del 2012. L'obiettivo definito per il 2013 è di continuare ad incrementare il loro coinvolgimento nel processo di valutazione, arrivando **a coprire il 70% del totale degli impiegati del Gruppo.**

Nel 2012 processo di **valutazione** ulteriormente esteso, con **20.700 valutazioni** effettuate per **gli impiegati**

L'importanza del processo di valutazione per il successo dell'Azienda è testimoniata altresì dai cinque giorni impegnati dall'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. per analizzare in prima persona i risultati del processo di PLM, con particolare attenzione ai senior manager. Azioni concrete a favore dello sviluppo di carriera dei dipendenti, combinate alle evoluzioni del business, hanno determinato importanti cambiamenti organizzativi, trasferimenti tra le diverse aree regionali operative e tra le diverse società del Gruppo, così come la possibilità di coprire posizioni chiave con candidature interne.

Altri sistemi di valutazione della performance individuale

Oltre al processo di Performance & Leadership Management (PLM), nel Gruppo vengono utilizzati anche altri processi di valutazione della performance dal cui risultato si ricava il pagamento di una retribuzione variabile individuale.

Per gli impiegati e gli operai che lavorano in **diversi stabilimenti europei**, esiste un sistema di bonus mensili conferiti su base individuale (regolamentati da accordi collettivi) che nel 2012 ha riguardato circa 38 mila dipendenti. Il valore di questi bonus varia dal 5% al 25% dello stipendio del dipendente.

I fattori presi in considerazione per definire l'importo del bonus sono la qualità del lavoro, la disciplina, il rispetto delle norme di salute e sicurezza, l'efficienza nel lavoro e il punteggio del World Class Manufacturing ottenuto dallo stabilimento di appartenenza.

Per gli impiegati e gli operai che lavorano **negli stabilimenti in Brasile**, le aziende del Gruppo dispongono di un bonus variabile denominato Profit Sharing Plan (PLR), il quale prevede la partecipazione all'utile e ai risultati e, di norma, viene negoziato su base annuale. Il bonus è corrisposto individualmente e prende in considerazione indicatori di performance sia individuali sia collettivi, quali la produzione annuale, i punteggi del World Class

Il nostro impegno a pagina 36

[1] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*

Gestione dei talenti e piani di successione

Durante il 2012 l'alleanza tra Fiat e Chrysler Group ha continuato a generare nuove opportunità per il business, in modo particolare in termini di capacità, esperienze e abilità che, condivise, hanno accresciuto il livello di performance di tutta l'Azienda.
Il Gruppo è chiamato a rispondere con sempre maggiore flessibilità alle sfide derivanti dal mercato, e crede fermamente nel fatto che il successo possa essere raggiunto grazie ad individui motivati e con le competenze adatte a ricoprire posizioni chiave nell'organizzazione. Queste sono le motivazioni che indirizzano le azioni volte alla gestione dei talenti, attraverso cui l'Azienda **individua i dipendenti con maggiori potenzialità** e **accelera il loro percorso di crescita professionale**.
A questi dipendenti vengono offerte opportunità professionali che consentono di acquisire esperienza in altre aree geografiche o di business, nonché opportunità di maggiore contatto con i vertici aziendali. Il processo si propone di assicurare la definizione di un piano di successione per le risorse d'eccellenza sia a breve sia a lungo termine. Ciò consente di portare in evidenza dipendenti talentuosi, poco noti all'interno dell'organizzazione, ma che tuttavia meritano un investimento in quanto potenziali leader del futuro, e consente inoltre al Gruppo di sviluppare efficaci **piani di successione** che danno priorità a candidature interne. Il processo è condotto in modo omogeneo in tutti i Paesi, in tutte le funzioni e attraverso tutti i livelli gerarchici aziendali. Le risorse strategiche, identificate in base al loro valore professionale (in termini di performance e di leadership) e al loro potenziale di crescita in ruoli di maggiore responsabilità, vengono valutate attraverso un processo che coinvolge direttamente i diversi responsabili, dal capo diretto al top management.
Nel 2012, a seguito della valutazione di tutti i dirigenti e i professional, sono state condotte **25 Talent Reviews famiglie/segmenti/funzioni** per i dipendenti di Chrysler Group. Attraverso la piattaforma web dedicata (Talent Review Committee), dal 2011 i vertici aziendali hanno l'opportunità di consultare i profili dei talenti emergenti e dei dirigenti senior identificati nei piani di successione.
Nel 2012, l'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A., insieme ai vertici di ogni azienda e alle diverse funzioni corporate, ha dedicato quattro intere giornate alle tematiche di gestione dei talenti, con un impegno particolare riservato alla copertura delle posizioni chiave e all'analisi delle capacità a supporto del loro sviluppo e dei piani di carriera internazionali e interfunzionali.
Nel 2013, il Gruppo intende proseguire la valutazione del proprio pacchetto retributivo per essere costantemente allineati alle migliori pratiche di mercato. Parte di tale valutazione comprende il **Piano di incentivazione a lungo periodo** (Long-Term Incentive Plan - LTI) e vari programmi di altro tipo, al fine di assicurare il coinvolgimento e la fidelizzazione dei dipendenti che occupano posizioni chiave essenziali per il continuo sviluppo del Gruppo.

Manufacturing, gli indici di qualità, la soddisfazione dei clienti e la partecipazione individuale. Questo sistema si applica a circa 38 mila dipendenti.

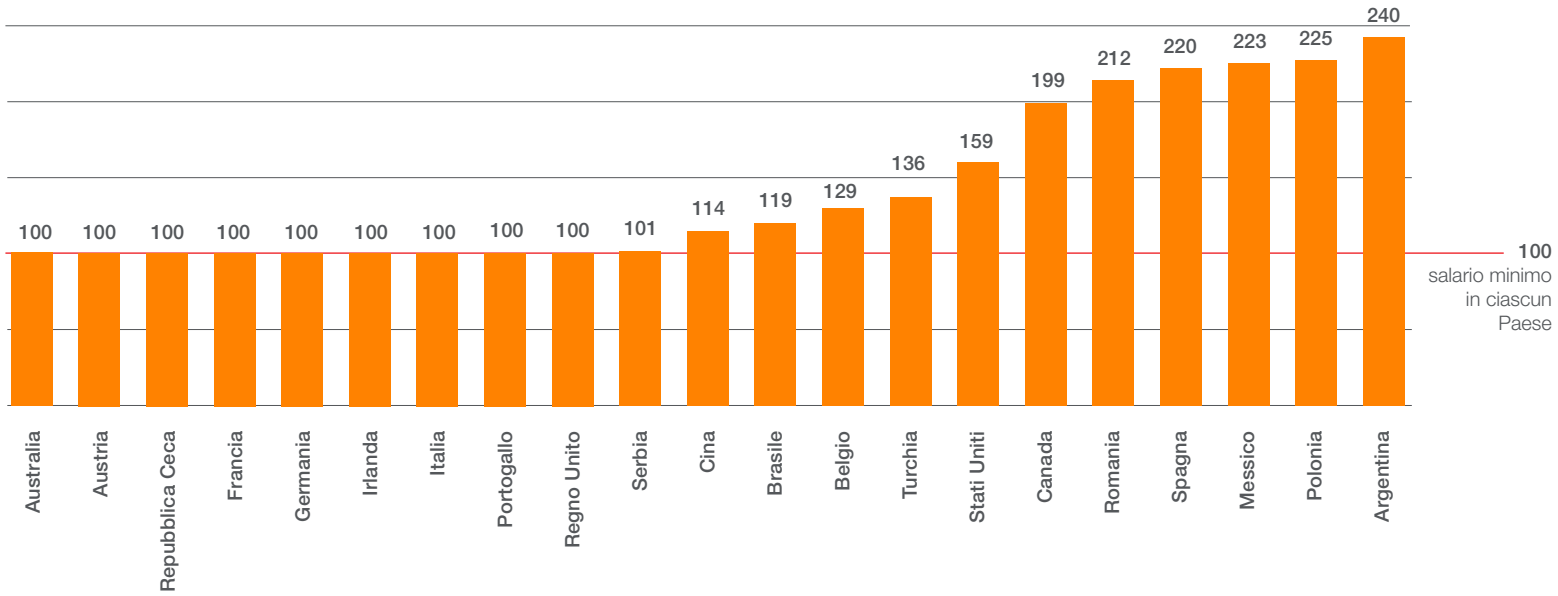
Salario minimo locale

In numerosi Paesi i livelli salariali minimi sono definiti in base a norme di legge e, in alcuni casi, prevedono anche differenziazioni per Regione/Stato o sulla base di altri criteri (es. Regno Unito, Francia, Spagna, Stati Uniti e Brasile).
Laddove non esistano norme di legge specifiche in materia, spesso il salario minimo viene definito dalla contrattazione collettiva tra organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e sindacati dei lavoratori. Tale situazione si verifica, ad esempio, in Italia, in Germania e in Belgio, dove i trattamenti economici e le condizioni per l'impiego sono negoziati a livello territoriale o nazionale, lasciando poi alle aziende la possibilità di stabilire livelli salariali più alti.
È importante notare che i salari minimi sono altresì stabiliti in relazione allo specifico quadro economico, sociale e politico e non si prestano, quindi, ad alcun tipo di confronto transnazionale.
Per valutare l'adeguatezza dei salari di ingresso in ogni Paese in cui è presente, il Gruppo ha appositamente svolto un'analisi i cui risultati rilevano che in tutti i Paesi monitorati[1] **i salari di ingresso[2] sono uguali, se non superiori, al minimo**

GRI
EC5

[1] L'indagine ha riguardato il 98,5% dell'intero organico del Gruppo.
[2] In accordo con le linee guida GRI-G3.1, per salario di ingresso si intende la retribuzione minima da riconoscere a un dipendente a tempo pieno, assunto al più basso livello/categoria di inquadramento, sulla base di politiche aziendali o di accordi sindacali aziendali. Si precisa che per ciascun Paese è stata considerata l'azienda con il rapporto più basso tra salario di ingresso e salario minimo. Le cifre riportate sono aggiornate al 31 ottobre 2012.

Rapporto tra salario di ingresso e salario minimo[1]
Gruppo Fiat mondo (salario minimo = 100)



previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva extra-aziendale.

L'uguaglianza nel posto di lavoro all'interno del Gruppo è dimostrata anche dal confronto dei salari minimi di entrata in base al genere. Considerando il campione di 23 Paesi inclusi nell'analisi, i livelli salariali tra uomini e donne sono risultati essere identici.

Benefit sociali e economici

Il pacchetto retributivo del Gruppo è allineato alle migliori pratiche internazionali e assicura compensi economici equi ed attrattivi per tutti i dipendenti. Il Gruppo Fiat offre inoltre un'**ampia gamma di benefit** che varia a seconda della categoria professionale, del Paese di impiego e delle politiche locali.

Nell'ottobre 2012, il Gruppo Fiat ha condotto l'indagine annuale sui livelli di retribuzione e i benefit aziendali (su un campione pari a circa il 97% della forza lavoro). I risultati sono riportati nelle tabelle che seguono.

Principali benefit per i dipendenti
Gruppo Fiat mondo

Benefit economici	% di dipendenti aventi titolo ad aderire
Piani pensione	**60,6**
Piani sanitari integrativi aziendali	**82,6**
Assicurazione vita	**60,8**
Sostegno finanziario in caso di disabilità/invalidità	**56,8**
Mensa aziendale o voucher sostitutivo	**60,5**
Altro[2]	**50,9**
Benefit sociali	
Servizi di assistenza per l'infanzia[3]	**36,2**
Programmi benessere e nutrizione[4]	**54,2**
Centri fitness[5]	**39,6**

GRI

EC3, LA3

[1] Il confronto mostra i dati di 21 Paesi su 23 mappati, i quali rappresentano circa il 97,7% della forza lavoro del Gruppo.
[2] Include benefit quali macchina aziendale, alloggio, prestiti senza interessi.
[3] Comprende asili, accesso gratuito alla palestra per i bambini, aiuto per i compiti, centri estivi per vacanze, altri servizi rivolti all'assistenza dei bambini.
[4] Include servizi di affiancamento nutrizionale, corsi per smettere di fumare, visite e screening medici, altri programmi benessere.
[5] Comprende accesso gratuito a palestre, corsi di fitness e altre iniziative sportive.

I risultati mostrano che circa **il 61% dei dipendenti ha diritto a un piano pensione** e che di questi, nel 2012, circa il 69% vi ha aderito. Tale cifra rappresenta il 42% della popolazione totale mappata.
I piani pensionistici integrativi messi a disposizione dal Gruppo possono essere classificati in due categorie:

- **piani pensione a contribuzione definita**, ossia per i quali la contribuzione (da parte del dipendente, dell'azienda o di entrambi) viene stabilita a priori, mentre la prestazione dipende dagli importi complessivamente assegnati al fondo che supporta il piano e dal rendimento finanziario dello stesso
- **piani pensione a beneficio definito**, ossia per i quali viene stabilita a priori la prestazione che in futuro sarà erogata al dipendente, mentre la contribuzione può variare nel tempo, allo scopo di garantire l'erogazione della prestazione prefissata.

La maggior parte dei piani pensione in essere nelle aziende del Gruppo è a contribuzione definita.
I dipendenti del Gruppo Fiat hanno, inoltre, la possibilità di accedere a **piani sanitari integrativi aziendali** e circa il 66% della popolazione mappata vi ha aderito (vedere anche pagine 194-196). Per aiutare i dipendenti a raggiungere un efficace bilanciamento tra lavoro e vita privata, in alcune sedi sono disponibili **servizi di assistenza per l'infanzia e per gli anziani**. Il Gruppo promuove, inoltre, uno stile di vita sano attraverso articolati programmi benessere e facilita l'accesso a strutture sportive convenzionate (vedere anche pagine 175, 192-194).

Il nostro impegno a pagina 38

GRI

LA3, LA10, LA11

Formazione

La capacità del Gruppo di costruire un'impresa sostenibile capace di competere nel mercato globale, dipende dalla sua risorsa più importante: le sue persone. L'impegno del Gruppo per il costante sviluppo dei propri dipendenti si esprime attraverso numerose alternative, come la rotazione nelle posizioni ricoperte, il coaching, il mentoring, i programmi di formazione e sviluppo. A questo scopo, nel 2012 il Gruppo Fiat ha continuato ad investire in modo significativo a favore di iniziative e programmi di formazione e di skill-building. Rispetto al 2011 l'**investimento in formazione** da parte del Gruppo è aumentato del 4,2%, raggiungendo la cifra complessiva di **83,7 milioni di euro**.
Nel corso dell'anno il Gruppo ha ulteriormente ampliato la già vasta offerta di programmi di formazione, traendo particolari vantaggi da scambi frequenti tra le diverse aree operative regionali e dalla condivisione delle migliori pratiche aziendali.
Da molto tempo ormai il Gruppo Fiat è impegnato a perfezionare strategie e processi formativi allo scopo di raggiungere gli obiettivi di business prefissati e assicurare **un approccio uniforme alla formazione** dei dipendenti. È proprio questo approccio a permettere lo sviluppo di una cultura aziendale condivisa, decisa a perseguire il cambiamento, a orientare il senso di responsabilità e realizzare il miglioramento continuo. Ciò consente di fornire una risposta più efficace e flessibile alle esigenze strategiche e tattiche dei fabbisogni formativi, esposti ai continui cambiamenti in corso nell'assetto dell'economia mondiale.
Il continuo processo di regionalizzazione del Gruppo trova espressione nell'EMEA Training Committee[1] e nel Chrysler Group Training and Development Committee, che si incontrano regolarmente per gestire i rispettivi programmi di formazione.
Fiat SEPIN,[2] il centro Fiat di riferimento per le attività di apprendimento, supporta tale impegno secondo le necessità del caso, in modo particolare nella diffusione degli standard richiesti, delle norme e delle prassi (es. Health & Safety, Corporate Governance) e delle principali tecniche e competenze specifiche del settore automotive (es. Research & Development, Manufacturing).
A livello di singola unità operativa, i responsabili della formazione sono incaricati dello sviluppo di programmi personalizzati, studiati per rispondere ad esigenze specifiche e in linea con le direttive del Gruppo.

[1] Il comitato è composto da responsabili della formazione appartenenti alle aziende del Gruppo ed è stato costituito allo scopo di discutere e condividere iniziative basate principalmente sul rispetto dei dipendenti EMEA.
[2] Fiat SEPIN gestisce anche l'attività di supervisione per lo scambio e l'innovazione di metodi e soluzioni nei processi di apprendimento, sostenendo la gestione dei finanziamenti per i programmi di formazione e, insieme a Fiat Group Purchasing, facilita la selezione e la conseguente certificazione di fornitori esterni di formazione.

Riunioni periodiche, portali dedicati, aule virtuali e sessioni di apprendimento multi-utente sono alcuni degli strumenti utilizzati da responsabili e specialisti della formazione per **condividere le migliori pratiche aziendali**, coordinare reti di conoscenza formali e promuovere sinergie relative a standard, metodi e obiettivi di formazione.

Nel 2012 è stato istituito un **nuovo Training Center Fiat** destinato a diventare la sede dedicata alla formazione **per l'area operativa regionale EMEA**, con circa 590 giorni di formazione e un totale di oltre 380 corsi erogati in tutto l'arco dell'anno. La disponibilità di una sede progettata apposta per la formazione ha consentito alle società del Gruppo di migliorare la qualità dei programmi e al tempo stesso di ridurre al minimo l'utilizzo di sedi esterne, riducendo i costi connessi.

Nel corso dell'anno, sono state erogate circa **4,2 milioni di ore di formazione** (+3,4% rispetto al 2011) a circa 135.400 dipendenti del Gruppo, di cui approssimativamente109.700 uomini (81%) e 25.700 donne (19%).

I dipendenti coinvolti nelle attività formative sono stati per il 61% operai, per il 38% professional e impiegati e per l'1% dirigenti.

Ciascun dipendente ha ricevuto **in media** circa **19,5 ore di formazione**; precisamente 17,5 ore gli operai, 24,2 ore i professional e gli impiegati, 28,7 ore i dirigenti. Nel 2012, uomini e donne hanno fruito in media rispettivamente di 20,1 e 16,7 ore di formazione[1].

L'investimento nella formazione in aula, online e sul campo si è concentrato principalmente su quattro concetti fondamentali per il Gruppo: sviluppo di competenze specifiche di mestiere (75%), capacità manageriali (11%), consapevolezza interculturale e competenze linguistiche (10%), campagne, norme e impegni aziendali (4%).

Nel corso del 2012, **Fiat e Chrysler Group hanno condiviso modelli comuni** per supportare le varie aree di business nell'ambito del progressivo processo di integrazione: l'attività di programmazione congiunta Fiat-Chrysler ha consentito di realizzare, a titolo di esempio, specifici programmi di e-learning rivolti alla famiglia professionale Finance. Sono state inoltre avviate diverse iniziative ad hoc, come Lead to Profit, un programma di coinvolgimento e formazione concepito per rafforzare le capacità dirigenziali. Adottato inizialmente in Italia e rivolto a tutti i dirigenti Comau, il programma è stato successivamente diffuso in tutto il mondo (Stati Uniti, Cina, Polonia, Romania) e sperimentato come progetto pilota per alcuni dirigenti delle funzioni Research & Development di Fiat e Chrysler Group nella regione EMEA.

I programmi formativi manageriali adottati nelle aree operative sulla base delle esigenze locali sono stati ampliati introducendo nuovi corsi sullo sviluppo delle capacità di leadership, delle attività di coaching e di project management.

La **piattaforma di e-learning** introdotta nella regione EMEA alla fine del 2011 è diventata disponibile a livello globale nel corso del 2012. Si tratta di una piattaforma progettata per potenziare la gestione e il monitoraggio dell'intero processo di formazione del Gruppo, a partire da una base comune di regole, nonché per supportare iniziative di formazione a distanza in tutto il mondo. La piattaforma rende disponibili strumenti e contenuti necessari per la formazione, che gli specialisti possono aggiornare con nuovi corsi, moduli e materiali in qualunque momento.

Oltre ad ospitare online i corsi disponibili, la piattaforma offre anche la possibilità di **governare i processi di formazione**, attraverso la gestione degli stessi programmi, degli inviti a partecipare ai corsi, dei questionari di valutazione, dell'attività di reporting, di gestione dei costi della formazione, ecc. A partire

[1] Valori medi calcolati sulla forza lavoro complessiva e non soltanto considerando i dipendenti coinvolti nei corsi di formazione.

dall'ottobre 2012, più di 140 amministratori dei programmi di formazione in tutto il mondo hanno partecipato a una campagna sul corretto utilizzo della piattaforma. A partire invece dal 2013, la piattaforma consentirà un approccio completo e sistematico per il monitoraggio dei processi di formazione e dei relativi investimenti.
Nel 2012 il Gruppo ha continuato a promuovere la diffusione presso tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dal livello, compreso il personale addetto alla sicurezza industriale, dei princìpi enunciati nel Codice di Condotta di Fiat S.p.A., con particolare riferimento alle pratiche di **Corporate Governance**, al **rispetto dei diritti umani**, alla **non discriminazione**, alla **lotta alla corruzione** e alla **sostenibilità**, **attraverso corsi dedicati** o altri canali informativi. La nuova piattaforma ha reso possibile la fruizione online di questi corsi di formazione, consentendo ai dipendenti di completarli nelle tempistiche a loro più congeniali. Tra il 2010 e il 2012, la formazione relativa a queste tematiche ha coinvolto più di 125.660 partecipanti, compresi i dirigenti di tutto il mondo e tutti i professional italiani che, tra il 2010 e il 2011, avevano già partecipato a corsi sugli stessi argomenti.
Durante il 2012 i professional Fiat di tutto il mondo hanno fruito il corso online di **Corporate Governance** che, oltre ai princìpi enunciati nel Codice di Condotta di Fiat S.p.A., approfondisce anche temi come la corretta Corporate Governance, le norme anticorruzione e le misure contro le frodi. Chrysler Group ha tenuto un corso di formazione analogo, relativo al proprio Integrity Code, destinato a 17 mila dipendenti in tutto il mondo.
Tutti i professional del Gruppo nel mondo[1] sono stati coinvolti nel corso sulla **non discriminazione**, progettato per prevenire i casi di discriminazione sul posto di lavoro (Convenzione ILO 111) e per promuovere una cultura aziendale in cui tutti i dipendenti si sentano rispettati e valorizzati. Altri 9.900 professional provenienti dall'Italia e circa 1.230 dirigenti di tutto il mondo hanno rispettivamente preso parte al corso nel 2011 e nel 2010.
Chrysler Group ha continuato a mettere a disposizione il proprio programma di formazione online, analogo a quello di Fiat e ha aggiornato e lanciato il corso di e-learning denominato **R.E.S.P.E.C.T.**[2], rivolto a circa 11.700 impiegati (pari al 17,1% dei dipendenti di Chrysler Group).
Anche il personale addetto alla sicurezza riceve adeguata formazione sulle stesse materie: l'impegno del Gruppo per il rispetto dei diritti umani è lo stesso in tutta l'organizzazione e senza alcuna eccezione. Nel 2012, **oltre 1.400 addetti alla sicurezza** del Gruppo[3] hanno ricevuto apposita **formazione su politiche e procedure riguardanti il rispetto dei diritti umani**. I princìpi trasmessi sono vincolanti anche per i soggetti terzi che forniscono tali servizi al Gruppo. Le valutazioni condotte hanno evidenziato che nel 97% dei contratti firmati dalle società del Gruppo con società esterne di sicurezza, nelle clausole che definiscono il livello di servizio, si fa esplicito riferimento al rispetto dei diritti umani. Si tratta di clausole rinvenibili anche nei contratti in vigore in Paesi come Messico, Venezuela e Cina, rispetto ai quali il tema è particolarmente sentito.
La formazione sulla **sostenibilità** è continuata nel 2012, coinvolgendo tutti i professional del Gruppo nel mondo, così come i Supplier Quality Engineer (SQE) e i buyers di Group Purchasing. La versione aggiornata del corso di formazione sulla sostenibilità, adattata alle specifiche caratteristiche delle varie aree operative regionali, è stata erogata a circa 35.730 dipendenti

GRI

LA10, LA11, HR3, HR8, S03

Spese e attività di formazione
Gruppo Fiat mondo

	2012	2011[4]	2010[5]
Spesa in formazione (milioni di euro)	**83,7**	80,3	65,4
Incidenza sui costi per il personale[6]	**1,0**	1,1	0,9
Ore di formazione erogate (migliaia)	**4.206**	4.048	3.196
Dipendenti coinvolti (migliaia)	**135**	139	132

Formazione su corporate governance, anti-corruzione, diritti umani, non discriminazione e sostenibilità
Gruppo Fiat mondo (migliaia)

	2012[7]	2011[4][8]	2010[5]
Ore di formazione erogate	**139,1**	77,6	24,5
Dipendenti coinvolti	**107,7**	41,8	16,3

[1] Gruppo Fiat ad esclusione di Chrysler Group.
[2] R.E.S.P.E.C.T. sta per Riconoscere e riferire comportamenti inappropriati, Educare tutti i dipendenti, Servire da esempio, Provvedere alle pari opportunità, Eliminare molestie e discriminazione, Combattere a favore dell'integrazione, Trattare gli altri con rispetto.
[3] La valutazione ha riguardato il personale di sicurezza alle dipendenze di Teksid, Comau, Holding and Diverse, Magneti Marelli e Fiat Group Automobiles in Italia; Ferrari, Maserati e Chrysler Group nel mondo.
[4] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[5] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[6] I costi per il personale ammontano a 8.087 milioni di euro nel 2011 e 7.687 milioni di euro nel 2010 (dati su Chrysler Group riportati rispettivamente per gli anni 2011 e 2010: sono stati applicati i tassi di cambio annuali medi per gli anni 2011 e 2010).
[7] L'aumento significativo è principalmente dovuto all'estensione della campagna sulla non discriminazione ai professional che operano al di fuori dell'Italia e al coinvolgimento degli stessi nelle altre campagne di formazione (Corporate Governance, sostenibilità e anticorruzione).
[8] Si riferisce ai corsi online e ai programmi aziendali su Corporate Governance, anticorruzione, diritti umani e non discriminazione. L'aumento significativo è dovuto principalmente all'avvio in Italia della campagna online sulla non discriminazione (professional) e di iniziative aziendali (Fiat Group Automobiles, Magneti Marelli e Chrysler Group) sulla Corporate Governance e sul rispetto dei diritti umani.

in tutto il mondo, oltre ai circa 2.800 dirigenti nel mondo che avevano completato lo stesso in anni precedenti.
Le iniziative aziendali e le sessioni di formazione sul campo sono concepite anche per diffondere costantemente informazioni ai dipendenti e tenerli aggiornati sui temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente. Nel 2012, sono state erogate circa 1.080.000 ore di **formazione su argomenti correlati a salute e sicurezza**, mentre approssimativamente 147.000 ore sono state dedicate a **tematiche ambientali** (vedere anche pagina 123).
Per diffondere tra i dipendenti maggiore consapevolezza e conoscenza delle proprietà ecologiche, tecniche e di sicurezza dei prodotti del Gruppo, nel 2012 è proseguita l'offerta formativa volta a descriverle.
Le attività di formazione vengono monitorate e misurate con continuità, in termini di **efficacia e di efficienza** attraverso una serie di indicatori basati sulla scala di Kirkpatrick[1].
Generalmente l'efficacia viene valutata sulla base di tre componenti diverse: il gradimento delle iniziative da parte dei partecipanti (reazione), l'incremento delle conoscenze/competenze individuali (apprendimento) e, se pertinente, l'applicazione delle nozioni apprese dai partecipanti nei vari processi di lavoro (comportamento).
Per verificare il raggiungimento del risultato atteso, l'efficienza delle attività di formazione viene monitorata attraverso un confronto con le migliori pratiche internazionali in relazione alle ore di formazione per tipo e categoria di dipendente e ai livelli di spesa.
A partire dal 2013, la nuova piattaforma di formazione raccoglierà i dati relativi al processo di formazione a livello globale, facilitando ulteriormente l'analisi e il confronto dei vari indicatori di analisi utilizzati all'interno del Gruppo.
Inoltre, a partire dal 2012 è stato adottato un **modello per la valutazione dei benefici e del potenziale risparmio derivanti dai programmi di formazione**. Questo progetto pilota, basato sul modello di "cost deployment" del World Class Manufacturing (WCM), è stato denominato Cost Deployment of Training. Con riferimento alle iniziative di formazione sul campo, è stato calcolato il potenziale risparmio derivante dagli effetti di tale formazione. L'applicazione di questo metodo alla formazione sul campo ha consentito di ottenere un'efficienza nel processo che è il risultato degli investimenti sulla formazione dei lavoratori e della sua conversione nel corrispettivo valore economico. Il costo delle attività di formazione monitorate nel 2012 con tale metodologia ammonta a 0,4 milioni di euro e ha prodotto un **risparmio potenziale pari a 2,4 milioni di euro**. Nel 2013 si prevede di ampliare ulteriormente la portata delle attività monitorate con conseguente aumento del potenziale risparmio.

Consapevolezza interculturale e diversità

Considerare la diversità come valore, superare i pregiudizi, favorire la comprensione reciproca: è questo che deve fare un'azienda globale per assicurarsi che i suoi dipendenti siano in grado di **operare con la stessa efficacia in contesti culturali tra loro diversi**. Nel 2012, il Gruppo ha proseguito il suo impegno in tal senso con la creazione di numerose nuove iniziative di formazione che si sono aggiunte a quelle già erogate nel corso dell'anno precedente. Nell'area operativa regionale EMEA sono stati attivati sette nuovi corsi, mentre uno è stato pianificato per l'area APAC. Oltre a sensibilizzare i dipendenti sui valori del multiculturalismo e sulle sue implicazioni nel luogo di lavoro, il programma di formazione 2012 si è focalizzato sullo sviluppo di specifiche **competenze nella collaborazione interculturale**. Ad esempio, dipendenti delle funzioni Human Resources e Quality hanno partecipato a una serie di corsi interculturali strutturati in tre moduli: valutazione, coaching interculturale e team building.
Circa 30 dirigenti della holding Fiat S.p.A. hanno preso parte a un approfondito programma di formazione sui tratti distintivi della cultura statunitense. Anche Comau ha avviato corsi progettati specificamente per espatriati, project manager, dirigenti e direttori, per migliorare la loro capacità di operare in un contesto interculturale. Allo stesso modo, gli espatriati di Chrysler Group e i loro familiari hanno continuato ad avere accesso ad un programma formativo interculturale con l'obiettivo di acquisire le informazioni e gli elementi necessari alla comprensione della cultura e delle usanze dei Paesi ospitanti. Durante il 2012 Chrysler Group ha inoltre iniziato a erogare un corso intitolato "Appreciating Differences", focalizzato sulla consapevolezza che le differenze rendono unico ciascun individuo. I contenuti del programma riguardano tutti gli aspetti della diversità (età, appartenenza etnica e di genere, caratteristiche fisiche, condizione familiare, abilità, metodo di lavoro ecc.) e il metodo adottato da Chrysler è quello del train-the-trainer: 12 dipendenti sono stati formati non solo sui contenuti del corso, ma anche sulle loro competenze di facilitatore. Nel corso dell'anno la formazione è stata erogata a circa 1.700 dipendenti.

[1] Il modello di Kirkpatrick è una metodologia per la valutazione dei programmi formativi che consiste in diversi livelli di misurazione ed è applicabile a qualunque contesto organizzativo.

Comunicazione interna

L'approccio del Gruppo Fiat alle attività di comunicazione interna prevede l'utilizzo di un'**ampia gamma di supporti e canali di comunicazione**, che va dalla carta stampata alle soluzioni web-based, e di strumenti specificamente mirati a stimolare l'interazione e il coinvolgimento. Questo piano di comunicazione integrato applica una serie di strategie basate sui messaggi oggetto di condivisione e sulla definizione dei destinatari. Gli obiettivi fondamentali sono: dare vita a una cultura aziendale comune, costruita attraverso la condivisione delle principali questioni, strategie, risultati ed eventi che riguardano l'Azienda; agevolare lo scambio di informazioni; stimolare e incentivare il senso di appartenenza; consentire ai dipendenti di gestire le proprie attività nel modo migliore, specialmente dal punto di vista del bilanciamento tra lavoro e vita privata.

Le comunicazioni interne sono coordinate a livello centrale, al fine di garantire l'uniformità e creare le sinergie di contenuti e iniziative. I continui contatti tra le funzioni centrali e locali consente la circolazione delle informazioni riguardanti l'Azienda in tutte le aree operative regionali e nei settori operativi, offrendo al contempo un'adeguata visibilità ad aspettative ed esigenze locali.

Uno degli obiettivi su cui ci si è focalizzati nel 2012 è stato il **rafforzamento della comunicazione con gli operai**, in particolare con coloro che negli stabilimenti non hanno accesso agli strumenti messi a disposizione degli impiegati. Nell'area operativa regionale EMEA, una versione pilota di **Fiat News**, newsletter in formato cartaceo rivolta al personale di stabilimento, è stata distribuita in Italia e in Serbia. I contenuti di questa pubblicazione mensile sono scritti dagli stessi dipendenti, che condividono un apposito programma software progettato in modo tale che ogni singolo stabilimento possa contribuire ai contenuti della newsletter. Poiché la newsletter si occupa sia di questioni aziendali sia di informazione e attualità locali, facilita la creazione di un forte senso di appartenenza al Gruppo nel suo complesso e al tempo stesso agevola la condivisione di informazioni strettamente legate alle esperienze professionali dei lavoratori.

In Italia, la newsletter va ad affiancare ***illustratoFiat***, rivista bimestrale per i dipendenti in servizio e in pensione, che nel 2013 festeggia il suo sessantesimo anno di pubblicazione ed è distribuita a circa 130 mila lettori. La rivista non fornisce soltanto informazioni aziendali, ma contiene anche servizi che riguardano la vita personale dei dipendenti.

Con finalità analoghe, Chrysler Group pubblica e distribuisce negli stabilimenti la rivista settimanale **The Scoop of the Week**. La diffusione delle principali novità del momento sul sito web Scoop garantisce che tutti i dipendenti, sia negli uffici sia negli stabilimenti, continuino ad essere sostenitori dell'azienda e dei suoi marchi.

Nel 2012, MMTV (la televisione aziendale a uso interno di Magneti Marelli), dopo la sua completa implementazione in Italia e la sua diffusione in tre nuovi Paesi (Germania, Stati Uniti e Messico) ha raggiunto un'audience complessiva di oltre 13.800 dipendenti. Sempre nel 2012, MMTV ha aggiunto un ulteriore elemento di sviluppo con il nuovo sistema **MMTV On-Demand**, che consente a tutti gli impiegati dell'azienda nel mondo di guardare i programmi, già diffusi nelle mense aziendali, comodamente via web, con i propri tempi, in diverse lingue e con funzioni di social networking.

Un altro innovativo programma pilota è stato avviato negli stabilimenti degli Stati Uniti per promuovere la cultura del World Class Manufacturing (WCM) tra i lavoratori. La campagna si sviluppa a livello centrale attraverso la definizione dei **messaggi WCM** e dei relativi supporti di comunicazione visiva, che poi vengono interpretati da ogni stabilimento o unità operativa, che ne divulga i contenuti sulla base delle proprie specifiche priorità e valori.

Importanti progressi sono stati compiuti anche nell'utilizzo del web, come strumento di comunicazione e interazione reciproca tra Azienda e dipendente. Nel 2012 i siti intranet aziendali sono stati importanti canali di comunicazione per circa 48.300 dipendenti in tutto il mondo dotati di personal computer

aziendale. Il sito intranet del Gruppo sta per essere sensibilmente riprogettato, consentendo l'inserimento di ulteriori strumenti di condivisione e social networking. A questo proposito, nel corso del 2012 sono state portate a termine numerose e interessanti iniziative per valutare le potenzialità dell'interazione online e il loro gradimento tra i dipendenti, in particolare tra gli operai. Il web infatti è stato utilizzato per diffondere oppure per iscriversi a numerose attività aziendali, tra cui la tradizionale festa Natale Bimbi in Italia, il concerto della Detroit Symphony Orchestra per i dipendenti di Chrysler Group e i centri estivi. Il sito intranet è stato il mezzo che, ad esempio, ha consentito ai genitori di seguire i loro figli nei centri estivi ricevendo aggiornamenti sulle loro attività quotidiane. L'intranet rappresenta inoltre un "punto d'incontro", in cui condividere informazioni su programmi didattici, offerte speciali e sconti per i dipendenti. Questo modo di utilizzare il web ha dato ottimi risultati, testimoniati dal numero crescente di login effettuati per usufruire di informazioni e servizi (circa 80 mila visite al giorno). Per questo il Gruppo ha scelto il **web come canale principale per la diffusione delle informazioni ai dipendenti**, accanto agli altri strumenti di comunicazione (carta, poster, monitor TV) presenti nelle varie sedi e stabilimenti. Anche i vertici aziendali utilizzano il web per comunicare con i dipendenti in tutto il mondo: il messaggio di fine anno del Presidente e dell'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. destinato a tutti i dirigenti e professional è stato trasmesso per la prima volta in video streaming.

Analisi di clima e azioni intraprese

Il Gruppo Fiat riconosce che le analisi di clima sono uno strumento utile per misurare il livello di soddisfazione dei dipendenti e comprenderne le attitudini, le opinioni e le motivazioni.
Per derivarne risultati utili e traducibili in azioni, l'approccio del Gruppo è volto a considerare elementi importanti quali l'ampia copertura delle aree di business attraverso un campione rappresentativo, tempistiche adeguate per il corretto sviluppo dei piani d'azione e l'applicazione di una metodologia affidabile e consistente negli anni.
Il Gruppo ha effettuato un'ampia analisi di clima già nel 2010, in collaborazione con il Great Place to Work Institute® (GPTW), organizzazione riconosciuta a livello mondiale che fornisce la propria assistenza nella valutazione dei risultati rispetto a standard nazionali e internazionali. Il 2011 è stato dedicato in particolar modo allo sviluppo di piani d'azione focalizzati sulle principali aree di miglioramento indicate dall'analisi.

Il Gruppo ha portato a termine una seconda analisi[1] estensiva nel 2012, al fine di monitorare nuovamente il grado di soddisfazione e le esigenze dei dipendenti. Anche quest'ultima analisi ha seguito la metodologia GPTW® assicurando così un buon livello di comparabilità dei risultati ottenuti.
I dipendenti che hanno fatto parte del campione prescelto per l'analisi rappresentavano i vari segmenti operativi del Gruppo in tutto il mondo (marchi generalisti, componentistica e altri servizi) provenendo da 19 diversi Paesi.
Analizzati per ogni azienda e Paese, i risultati hanno evidenziato i principali punti di forza del Gruppo e portato all'individuazione di misure correttive utili a rispondere alle esigenze e alle aspettative emerse dall'analisi.
Tra i punti di forza sono stati evidenziati l'orgoglio e il senso di appartenenza, la credibilità del management e la correttezza nel trattamento dei dipendenti.
Le **aree di miglioramento** individuate includono invece: rendere più chiare le politiche implementate dalla funzione Risorse Umane; individuare nuovi strumenti per premiare il merito, con specifico riferimento alla retribuzione e al riconoscimento professionale; rafforzare l'attitudine al lavoro di squadra e migliorare la qualità dei rapporti tra responsabili e collaboratori; incrementare l'adozione di strumenti di rotazione degli incarichi e differenziare i percorsi professionali, ad esempio attraverso iniziative di job posting.
In risposta alle indicazioni emerse, grazie al sostegno della funzione Risorse Umane e al diretto coinvolgimento - a livello locale - di gruppi di dipendenti, **sono state intraprese azioni e avviate numerose attività**. Le attività individuate comprendono iniziative relative a percorsi per lo sviluppo della leadership, alla retribuzione e ai benefit, alla rotazione degli incarichi e al miglioramento delle infrastrutture. Per il 2014 si prevede l'avvio di una terza analisi di clima.

Il nostro impegno a pagina 37

[1] *Parzialmente avviata nel novembre 2011.*

Diversità e pari opportunità

Il concetto di appartenenza, per il Gruppo Fiat, sostiene una cultura aziendale in cui ciascun individuo è incoraggiato a sviluppare completamente il proprio potenziale facendo leva sul senso di **unicità**. Un'organizzazione diversificata nelle identità di genere, etniche e culturali, rappresenta di per sé un **vantaggio per la competitività del business**, oltre ad essere presupposto per esperienze e opportunità professionali stimolanti. Per rimanere un'azienda di successo a livello globale, la diversità costituisce un vero e proprio valore aggiunto ed è per questo che il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente lavorativo in cui ogni dipendente si senta pienamente rispettato, valorizzato e coinvolto, e che sia attrattivo per una forza lavoro motivata e innovativa.

Il nostro impegno alle pagine 34-35

GRI

LA13

Equal Opportunity Employer

Il Gruppo Fiat respinge ogni forma di discriminazione, in particolare le discriminazioni basate su razza, genere, orientamento sessuale, condizioni fisiche e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, opinioni personali.

Il Codice di Condotta di Fiat S.p.A. formalizza l'impegno del Gruppo nell'offrire a tutti i dipendenti **pari opportunità in ogni aspetto del rapporto di lavoro**, dalla selezione alla formazione, dalle politiche retributive al processo di promozione, dai trasferimenti all'interruzione del rapporto lavorativo. Offrire opportunità di carriera estranee a discriminazioni, rispettare e valorizzare le diversità, sono alcuni degli impegni messi in evidenza nelle Linee Guida sulla Gestione del Capitale Umano e nelle Linee Guida sul Rispetto dei Diritti Umani di Fiat S.p.A. Questi stessi obiettivi sono perseguiti in Chrysler Group attraverso la Discrimination and Harassment Prevention Policy.

In virtù della presenza globale del Gruppo Fiat, possono esistere significative differenze di legislazione tra i Paesi in cui il Gruppo opera così come nel livello di consapevolezza, di impegno e di capacità dei dipendenti in fatto di applicazione dei princìpi ispirati alla non discriminazione. Il Codice di Condotta aziendale e specifiche Linee Guida hanno lo scopo di garantire che in tutto il mondo siano applicati gli stessi standard. Gli **standard aziendali**, infatti, come riportato nel Codice di Condotta, hanno la priorità su quelle giurisdizioni in cui la legislazione è meno rigorosa.

Diversità: la materia prima dell'innovazione

La capacità di innovare è strettamente correlata alla diversità di idee, esperienze, punti di vista. Più è ricca la diversità, maggiore è il contributo nella ricerca di soluzioni, perché le idee di successo sono spesso il frutto di una molteplicità di stimoli divergenti.

Attraverso idee innovative, ogni dipendente contribuisce ogni giorno al successo dell'azienda in tutte le aree di business: a partire dal quotidiano professionale fino alla ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, alla conquista di nuovi mercati, all'acquisizione di nuovi fornitori. Nel Gruppo Fiat, lo stimolo per la nascita di idee innovative è nella coesistenza di vari approcci e forme mentali distinte, che agiscono in un ambiente in cui la diversità è apprezzata e che offre opportunità di collaborazione tra colleghi con background professionali differenti o provenienti da contesti culturali, religiosi o etnici diversi. In questo modo, **la diversità intrinseca alla forza lavoro produce innovazione**.

Il posizionamento competitivo del Gruppo Fiat nel mercato globale deriva anche dalla sua capacità di scambiare e condividere idee, esperienza e know how, grazie alla diversità dei propri dipendenti non solo nelle varie funzioni, ma anche tra le varie aree operative regionali. Ciò risulta evidente in modo particolare se si guardano i risultati raggiunti dall'alleanza tra Fiat e Chrysler, che ha costituito la base per l'innovazione tecnologica necessaria al riposizionamento del Gruppo nel mercato globale. Durante un intervento tenuto nell'ottobre 2012, Sergio Marchionne, Amministratore Delegato di Fiat S.p.A., ha descritto con efficacia i vantaggi di questo tipo di approccio:

"Nel processo di integrazione tra Fiat e Chrysler […] anziché guardare alla partnership come a una fusione, con tutti i pezzi assemblati in una sola unità omogenea, noi la vediamo come fosse un mosaico […] in cui ogni singola parte trae la propria forza dal comprendere il contributo che può offrire all'insieme e dal riconoscere il valore del contributo delle altre parti. Tale approccio alla diversità consente di preservare l'unicità delle due culture e dei rispettivi punti di forza e al tempo stesso incoraggia l'apertura e l'apprezzamento reciproco. Le differenze tra Fiat e Chrysler rappresentano infatti la vera forza della nostra partnership. […] L'incontro tra le nostre due culture è una fonte straordinaria per generare innovazione."

Inoltre, il Gruppo è impegnato nel **costruire la consapevolezza dell'importanza di valorizzare la diversità coinvolgendo i dipendenti attraverso una vasta gamma di iniziative**. Tra queste, il corso di formazione online che in origine fu sviluppato in collaborazione con l'International Training Center dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e proposto nel 2010 ai dirigenti del Gruppo[1]. Nel 2012 il **corso sulla non discriminazione** è stato aggiornato ed erogato a tutti i professional di Fiat[1] nel mondo con l'obiettivo di acquisire nozioni pratiche, esempi e suggerimenti concreti volti a facilitare l'assunzione di comportamenti corretti ed equilibrati, nonché, se necessario, a individuare e correggere condotte che possano dar luogo a discriminazioni sul posto di lavoro. Con il medesimo intento, Chrysler Group ha erogato il **corso online R.E.S.P.E.C.T.** a circa 11.670 impiegati. Nel solo 2012 questi due programmi di formazione hanno raggiunto un numero di dipendenti pari al 14,2% della forza lavoro del Gruppo.

Per incoraggiare la cultura dell'inclusione e fornire la leadership necessaria a iniziative e programmi aziendali, è stato creato più di dieci anni fa il **Diversity Council** di Chrysler Group. Nel 2011 tale impegno si è concretizzato con il lancio dell'iniziativa Diversity Work Stream, mentre nel 2012 sono state intraprese 19 progetti, tra cui la creazione di un comitato interculturale di dipendenti, l'istituzione di un call center bilingue (inglese e spagnolo) per i clienti degli Stati Uniti, la messa a punto di un programma per promuovere accessori retrofit utili a preservare la mobilità dei veicoli dei clienti con limitazioni fisiche (vedere anche pagine 224-225, 254-255).

La diversità in Nord America è rappresentata anche dal lavoro ormai consolidato degli **Employee Resource Groups** (ERG). Gli ERG di Chrysler Group (African American Network, Hispanic Network, Asian Network, Native American Network, Gay and Lesbian Alliance, Women's Forum), oltre a dare sostegno a molte iniziative a sfondo sociale e di beneficenza, offrono opportunità formative multiculturali e di crescita professionale, quali il mentoring e la rete di relazioni tra dipendenti. La partecipazione agli eventi sponsorizzati dagli ERG è incoraggiata e aperta a tutti gli impiegati delle varie funzioni aziendali, allo scopo di intensificare e ampliare il confronto sociale e culturale. Ogni ERG ha uno sponsor esecutivo, il quale è membro del Diversity Council.

Il Gruppo Fiat riconosce la sua responsabilità verso coloro che possono incontrare delle difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro.

[1] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria professional comprende tutti gli individui che ricoprono ruoli specialistici e manageriali (tra cui "professional" e "professional expert" nel sistema di classificazione di Fiat S.p.A. e "mid-level professional" e "professional senior" secondo la classificazione di Chrysler Group). La categoria dirigenti si riferisce agli individui che ricoprono ruoli dirigenziali (compresi quelli identificati come "professional master", "professional senior" e "executive" nell'ambito del sistema di classificazione di Fiat S.p.A., e "dirigenti senior" secondo la classificazione di Chrysler Group).

A tale scopo, in tutto il mondo vengono intraprese **numerose iniziative a favore dell'inclusione nei contesti lavorativi**.
Nel corso del 2012 Chrysler Group ha proseguito il programma di tirocinio per agevolare l'**integrazione di veterani** dell'esercito degli Stati Uniti negli enti di ingegneria e progettazione dell'azienda. Nel corso dell'anno sono stati avviati complessivamente 22 tirocini.
Fiat Group Automobiles (FGA), in partnership con l'Institute Minas Pela Paz (IMPP), ha dato vita in Brasile a un programma per la **reintegrazione** nel mondo del lavoro di **persone che in passato siano state recluse in carcere**. Il grado di performance di queste persone viene regolarmente monitorato ed esse partecipano ai programmi di formazione e ai vari eventi aziendali al pari di qualsiasi altro dipendente.
Nel 2012 Chrysler Group ha ricevuto più di 35 riconoscimenti per la creazione di condizioni di lavoro nel rispetto di pari opportunità e diversità. Tra i vari riconoscimenti, per la sesta volta, il premio Top 50 Companies for Diversity è stato assegnato dal *DiversityInc Magazine*; inoltre ha ottenuto il massimo punteggio (100%) nel Corporate Equality Index 2013 della Human Rights Campaign Foundation. Infine, per la nona volta, l'azienda è stata nominata nel LATINA Style 50 Report 2012 della rivista *Latina Style Magazine*, che colloca Chrysler Group tra le società che offrono le migliori opportunità di carriera per le lavoratrici di origine ispanica negli Stati Uniti.

GRI
2.10, LA13

Diversità e pari opportunità nei processi di selezione del personale

In seguito all'applicazione nel 2011 della **politica di Equal Opportunity Employment** (EOE) alle procedure di selezione sia interne sia esterne, adottate dalle aziende del Gruppo[1] nei Paesi dove non siano già regolamentate da disposizioni di legge, sono state intraprese nuove iniziative a ulteriore conferma dell'impegno del Gruppo al rispetto della diversità durante le procedure di selezione e assunzione di personale.
I programmi orientati al risultato, noti come Affirmative Action Plans (AAP), introdotti per monitorare e analizzare le prassi delle società di selezione, possono essere utilizzati e considerati necessari per incentivare queste stesse società alla costante applicazione delle linee di condotta aziendali. Inoltre, al fine di monitorare potenziali casi di discriminazione, è stata affidata al personale della funzione Risorse Umane la responsabilità di condurre indagini e adottare azioni correttive appropriate.
Il **rinnovato impegno** del Gruppo **per il rispetto della diversità nelle procedure di selezione del personale** ha già ottenuto dei risultati sotto il profilo di una maggiore diversificazione delle candidature per le posizioni di lavoro aperte. In Italia, ad esempio, nel solo 2012 Fiat Group Automobiles (FGA) ha assegnato il 29% degli stage e circa il 15% delle posizioni vacanti a personale non italiano.
In aggiunta a ciò, nel corso dell'anno, **74 università internazionali** sono state selezionate dal Gruppo e metteranno a disposizione di ciascuna area operativa regionale un gruppo selezionato di candidature per opportunità di tirocini e posizioni di ingresso. A partire dal 2013, in ogni area operativa regionale, in conformità alle disposizioni di legge locali, saranno intraprese nuove iniziative per l'assunzione di personale improntate al rispetto della diversità.

[1] *La policy è stata diffusa ai seguenti settori del Gruppo: Fiat Group Automobiles, Comau, Magneti Marelli, Teksid, Fiat Services e le aziende della Holding.*

Inclusione della forza lavoro

Garantire gli stessi diritti e opportunità a uomini e donne sul luogo di lavoro è uno dei princìpi fondamentali cui si ispira la gestione del capitale umano nel Gruppo Fiat. Il rispetto di tale impegno è in linea con la definizione di parità tra i generi come imperativo morale e professionale enunciata dal **Gender Equality Seal** (GES) delle Nazioni Unite. Il contributo di entrambi i sessi è essenziale per un successo di lunga durata poiché crea un più ampio e diversificato gruppo di talenti e accresce la capacità dell'Azienda di comprendere le esigenze dei suoi clienti.

Tra i dipendenti del Gruppo Fiat in tutto il mondo **la percentuale di donne ha raggiunto** nel 2012 il **19,2%**. Si tratta di una tendenza in crescita, principalmente dovuta al significativo aumento della presenza femminile in Nord America (+3,1% rispetto al 2011). Nella distribuzione per aree geografiche, la presenza femminile varia tra il 21,6% e circa il 30%, con la sola eccezione dell'America Latina (8,8%) dove c'è una prevalenza di lavoratori di stabilimento, in maggioranza uomini (circa l'82,4% dell'intera forza lavoro nell'area operativa regionale). Ciò nonostante, il 2012 ha visto anche in America Latina un aumento della presenza femminile rispetto all'anno precedente (+0,9%).

Occupazione femminile per area geografica
Gruppo Fiat mondo (%)

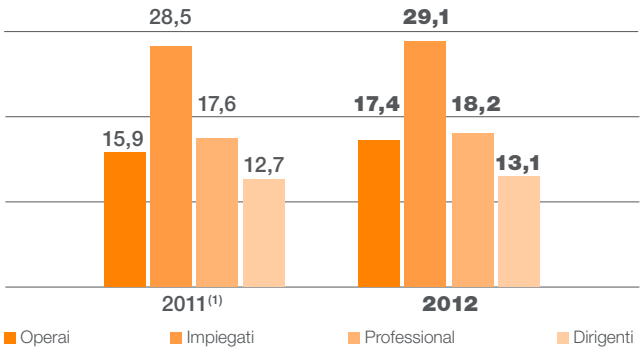
	2012	2011[1]
Europa	**21,6**	21,8
Nord America	**22,0**	18,9
America Latina	**8,8**	7,9
Asia	**29,7**	30,2
Resto del mondo	**27,5**	27,8
Totale	**19,2**	**17,9**

La distribuzione del personale femminile all'interno dei **segmenti operativi** del Gruppo indica che il segmento Componenti e Sistemi di produzione è quello in cui si riscontra la maggiore presenza di lavoratrici (20,4%) e in cui si è registrato l'incremento più significativo del 2012 (+2%). Nel segmento operativo Altre attività, in cui sono presenti anche aziende che operano nell'editoria, nelle comunicazioni e nei servizi, le donne costituiscono quasi la metà della forza lavoro (45,8%). Per ulteriori dettagli vedere pagine 277-278. Nel 2012, Fiat Services S.p.A. in Italia è stata riconosciuta ancora una volta tra le migliori società che investono nel progetto "Aziende che investono sulle donne", un'iniziativa sviluppata dall'Assessore alle Pari Opportunità della Regione Piemonte in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La percentuale di donne tra il personale ha continuato a crescere negli ultimi 12 mesi

La percentuale di **donne dirigenti** ha registrato un aumento nel 2012 attestandosi oltre il **13%**. Le categorie connotate da maggior incremento della presenza femminile sono state quella operaia (+1,6% rispetto all'anno precedente), seguita dai professional che aumentano la propria presenza dello 0,7%.

Occupazione femminile per categoria professionale
Gruppo Fiat mondo (%)



GRI
LA1, LA13

[1] *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno. Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*

Coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori

La promozione di pari opportunità per uomini e donne sul luogo di lavoro è un obiettivo condiviso dal Gruppo e dalle rappresentanze dei lavoratori. In ciascun Paese, il tema delle pari opportunità è parte integrante del confronto sociale, condotto in conformità con le modalità previste dalle norme e dalle prassi locali.

Il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL), applicato alle **aziende italiane** di Fiat S.p.A. a partire da gennaio 2012, prevede la costituzione di Commissioni Pari Opportunità all'interno di ciascuna azienda del Gruppo. L'obiettivo di tali Commissioni è di monitorare le condizioni dell'occupazione femminile e di ricercare e proporre iniziative volte, per esempio, a facilitare il reinserimento delle lavoratrici a seguito del periodo di assenza per maternità, a prevenire ogni forma di molestia, nonché comportamenti indesiderati e a esaminare controversie relative all'applicazione dei princìpi di pari opportunità. In Italia, in adempimento a disposizioni di Legge, ogni due anni, le società del Gruppo con più di 100 dipendenti trasmettono alle rappresentanze sindacali e alla Consigliera di parità competente il Rapporto, sull'occupazione maschile e femminile. Questa relazione riporta, tra le altre, informazioni sulle iniziative di formazione, sui livelli retributivi, sulle promozioni e sul turnover.

In tutti gli **altri Paesi europei**, così come in **Brasile**, **Argentina**, **Messico**, **Sud Africa** e **Cina**, dove è presente un Works Council o analogo organismo di rappresentanza dei lavoratori, le tematiche relative alle pari opportunità sono oggetto di informazione e/o consultazione da parte del datore di lavoro.

GRI

LA14

Equità del modello retributivo

Per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e pari opportunità a tutti i dipendenti, il Gruppo Fiat adotta **un modello di retribuzione di tipo progressivo e basato sui criteri di equità e correttezza**.

La politica aziendale in fatto di retribuzioni è incentrata sul concetto di meritocrazia, che riconosce il valore di una cultura orientata al raggiungimento di performance elevate e l'importanza di un approccio guidato dalle condizioni di mercato.

A supporto di tali componenti meritocratiche, l'Azienda ha messo a punto un sistema retributivo che prevede la concorrenza di diversi fattori. Il sistema premia i dipendenti per il loro contributo ai risultati dell'Azienda, fornisce opportunità di sviluppo e consente di condividere il successo che loro stessi hanno contribuito a raggiungere.

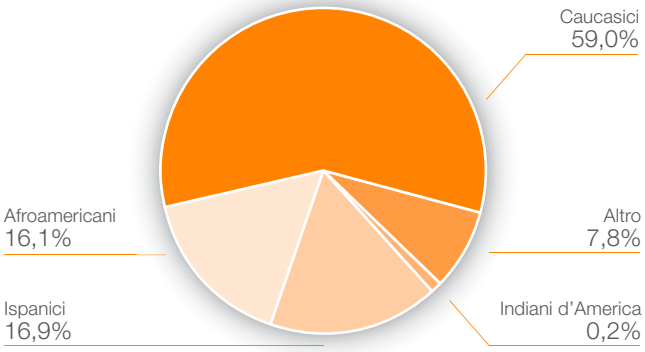
Il livello base della retribuzione, i benefit e gli incentivi di lungo termine tengono in considerazione benchmark di mercato, al fine di garantire trattamento equo e basato su criteri oggettivi per tutti i dipendenti nei differenti Paesi di presenza nel mondo. Specifici criteri utilizzati per gli adeguamenti retributivi si focalizzano sulla necessità di colmare eventuali gap competitivi, dando priorità ai top performers. La componente variabile della remunerazione e l'avanzamento di carriera sono impattati dal contributo personale dato all'Azienda, che viene valutato in modo strutturato attraverso il processo di valutazione della leadership e della performance (PLM) utilizzato in tutto il Gruppo. Identici criteri

di valutazione e modalità vengono utilizzati in tutto il mondo per valutare tutti i dipendenti coinvolti nel processo di PLM. Il Gruppo, inoltre, monitora formalmente l'applicazione dei princìpi fondamentali di equità e correttezza in materia di livelli retributivi, revisione della remunerazione annua e avanzamenti di carriera. Più specificamente, le analisi di questo tipo si basano su criteri standard e non consentono discrezionalità da parte dei dirigenti nell'assegnare aumenti di retribuzione.
Considerate nel loro insieme, tali azioni garantiscono che il pacchetto retributivo, in linea con tutti gli altri processi interni di gestione del personale, contribuisca a promuovere condizioni di pari opportunità.

Gruppi di minoranze nazionali ed etniche

Nel 2012, il Gruppo Fiat ha ripetuto le due indagini intraprese allo scopo di determinare l'appartenenza dei propri dipendenti a **gruppi di minoranze nazionali o etniche**. Non sono stati inclusi nella ricerca altri indicatori di diversità, poiché potrebbero essere considerati informazioni sensibili e, in quanto tali, tutelate dalla normativa sulla privacy. Una prima indagine relativa alla distribuzione per nazionalità ha coinvolto tutte le aziende del Gruppo, evidenziando che il 2,6% dei dipendenti ha una nazionalità diversa da quella del Paese nel quale lavora (di questi, il 22% è rappresentato da donne). Rispetto al 2011 tale dato testimonia un aumento dello 0,6%.
Una seconda indagine, che ha preso in esame l'**origine etnica**[1] dei dipendenti con sede lavorativa in Stati Uniti, Canada e Messico (pari al 34,3% dell'organico del Gruppo), ha evidenziato che il 41% dei dipendenti oggetto dell'indagine (di cui il 26% rappresentato da donne) appartiene a una delle minoranze etniche prese in considerazione. Nel 2012 il gruppo di minoranza maggiormente rappresentato risulta essere quello dei lavoratori di origine ispanica, che rappresenta circa il 17% dei dipendenti coinvolti nell'indagine.

Dipendenti suddivisi per principale origine etnica
Gruppo Fiat Nord America



GRI
LA13

[1] *L'analisi è stata condotta con riferimento alle sei origini etniche maggiormente rappresentate nella popolazione del Nord America (caucasica, afroamericana, amerindia, asiatica, ispanica, ed isolani del Pacifico).*

Dipendenti con disabilità

La promozione di opportunità di lavoro per le persone diversamente abili continua a rappresentare un obiettivo importante dell'agenda del Gruppo. In alcuni Paesi, tra cui Austria, Brasile, Cina, Francia, Germania, Italia, Spagna e Venezuela, la percentuale minima di lavoratori diversamente abili che l'azienda è obbligata a impiegare è stabilita dalla legislazione locale. Questa percentuale può variare in relazione agli organici dell'azienda/sito e, in molti casi, l'obbligo riguarda solo i siti con un organico superiore a determinati livelli. Tali normative, in alternativa, consentono anche di versare contributi a specifici fondi destinati alla tutela delle persone diversamente abili (come per esempio in Polonia), o di stipulare con gli enti preposti convenzioni per un inserimento graduale di tali lavoratori (per esempio in Italia). In alcuni di questi Paesi, la difficile situazione economica ha determinato l'ampliamento del regime delle esenzioni: ad esempio in Italia, dove l'Azienda ha fatto ricorso a interventi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di Mobilità in alcuni stabilimenti del Gruppo (vedere anche pagina 204). In altri Paesi, invece, possono essere posticipate sia le scadenze per il pagamento di contributi relativi a fondi specifici (ad esempio in Germania e in Spagna), sia le tempistiche previste per l'assunzione di lavoratori diversamente abili, laddove, sulla base di accordi/convenzioni per singole aziende (Italia), fossero stati precedentemente definiti i termini.

Nel 2012[1], il monitoraggio annuale dell'occupazione dei lavoratori diversamente abili all'interno del Gruppo ha riguardato 36 Paesi ed è riferita al 70% dei dipendenti. Nei Paesi in cui esistono vincoli normativi (14 dei 36 coinvolti), la percentuale di **lavoratori diversamente abili** si attesta al **3,1% del totale dei dipendenti del Gruppo** (0,6% donne e 2,5% uomini), risultando sostanzialmente invariata rispetto al 2011. Tale valore medio è influenzato dalle normative locali, che impongono quote minime comprese tra l'1,6% e il 7%. In Venezuela, il Gruppo ha fatto registrare la percentuale più elevata di occupazione di lavoratori diversamente abili (4,7%).

In molti altri Paesi (tra cui Argentina, Australia, Belgio, Canada, Messico, Regno Unito e Stati Uniti), non sono previste normative relative alle quote minime in materia di occupazione di persone diversamente abili. In alcuni di questi esistono comunque altre soluzioni a sostegno dell'integrazione, per esempio soluzioni legate all'orario di lavoro o all'ambiente lavorativo, specifiche agevolazioni o benefit per le aziende che occupano lavoratori

diversamente abili ecc. In questi Paesi, dipendenti e candidati non hanno l'obbligo legale di rendere noto il proprio stato di disabilità e tale informazione è spesso soggetta alla legislazione a tutela della privacy. Di conseguenza, l'azienda viene a conoscenza della condizione personale del lavoratore solo nel caso in cui questi decida di renderla pubblica (per tale ragione la mappatura degli Stati Uniti è solo parziale e il Canada non è incluso nell'indagine). Si segnala, infine, che i dati riportati non includono quei lavoratori che, pur non essendo diversamente abili, hanno un'idoneità specifica allo svolgimento di alcune mansioni rilevata in base a valutazioni effettuate dal personale medico o delle strutture competenti, che tengono in considerazione sia le condizioni di salute del lavoratore sia le attività richieste dalle singole mansioni. L'azienda può assegnare loro una posizione adatta alla loro condizione (ad esempio, al lavoratore che soffra di dermatite si assegna un posto di lavoro che non lo metta a contatto con sostanze a cui la sua pelle è intollerante). Negli stabilimenti statunitensi e canadesi di Chrysler Group, la presenza di personale dedicato, noto come **Return to Work Specialist**, offre un esempio concreto del modo in cui l'Azienda si occupa dei dipendenti la cui capacità lavorativa ha subito una limitazione. Tali specialisti valutano – nei limiti degli obblighi legislativi e contrattuali – la possibilità di offrire un lavoro sicuro e agevole ai dipendenti colpiti da una limitazione, compresa, se necessario, l'individuazione di una diversa mansione. Per i dipendenti la cui condizione è tale da precludere ogni possibilità di lavoro all'interno di Chrysler Group, l'azienda collabora con le autorità statali o regionali competenti per la riqualificazione dei soggetti interessati, affinché possano trovare una collocazione esterna.

[1] Dati aggiornati al 31 ottobre 2012.

Bilanciamento tra lavoro e vita privata

Il Gruppo Fiat ritiene che aiutare i dipendenti a raggiungere un **equilibrio ottimale tra lavoro e vita privata** sia una sfida da affrontare per consentire loro di vivere con piena soddisfazione ogni dimensione della loro esistenza. Questo equilibrio è altresì essenziale affinché i dipendenti possano mantenere prestazioni professionali d'eccellenza, anche in un'ottica di realizzazione personale.

Il supporto del Gruppo ai dipendenti nella gestione di questo bilanciamento è sempre svolto nell'ambito delle normative e dei vincoli locali, in quanto le responsabilità professionali, le prassi lavorative e i servizi offerti possono variare a seconda dell'area regionale. Nel 2012 l'impegno del Gruppo a favore del bilanciamento tra lavoro e vita privata su scala globale, è stato di supporto al proseguimento delle iniziative avviate con successo nel 2011 e all'implementazione di nuove iniziative.

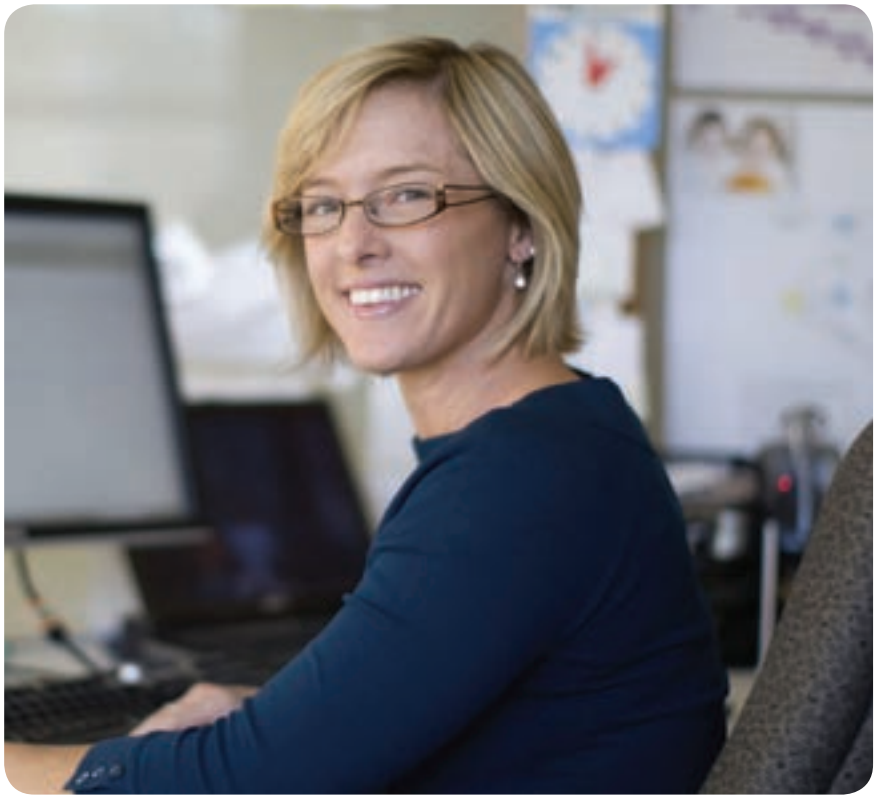
Dopo il suo lancio nel 2011, il programma **Reti Amiche on the Job** ha continuato a rendere disponibile a operai e impiegati in Italia l'accesso online a una serie di servizi pubblici raggiungibili direttamente dal posto di lavoro. In aggiunta, l'iniziativa **VALYou** ha messo a disposizione dei dipendenti beni e servizi a tariffe agevolate.

Negli Stati Uniti e in Canada, Chrysler Group ha avviato nel 2012 un **programma di orientamento rivolto a tutti i neoassunt**i. Comprensivo di informazioni relative a risorse e programmi a supporto dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, il programma ha coinvolto oltre 1.350 persone.

In Germania e in Polonia, circa 6.100 dipendenti di Fiat Group Automobiles (FGA) hanno usufruito di servizi sanitari gratuiti, offerti direttamente sul posto del lavoro, quali consulenze dietologiche e visite oculistiche.

Evoluzione demografica

Negli ultimi anni, a livello globale, si assiste a un progressivo invecchiamento della forza lavoro. Di riflesso, anche la percentuale dei dipendenti del Gruppo al di sopra dei 41 anni è passata dal 47,5% del 2010 a circa il 52% del 2012. Coerentemente, al mutare delle **esigenze connesse al bilanciamento tra lavoro e vita privata** l'Azienda è chiamata ad adattare costantemente la sua capacità di risposta. Ad esempio, gli interventi a favore del bilanciamento devono contemplare, non solo l'equilibrio ottimale tra impegni lavorativi e della vita familiare, ma anche le prospettive e le esigenze dei dipendenti che sono nella fase più matura della loro carriera e, prossimi al pensionamento.



Per rispondere a queste esigenze, in Francia, nel 2012, il Gruppo ha avviato una nuova **iniziativa di formazione**, rivolta a circa 30 dipendenti che lavorano presso Fiat Group Automobiles (FGA) e Fiat Capital e che – rispettivamente, 45enni e over 58 – stanno attraversando queste due fasi della loro carriera. L'iniziativa si prefigge di **supportare la transizione professionale** aiutando i dipendenti a trovare il giusto equilibrio tra i diversi stadi della vita.

Negli Stati Uniti, per sostenere i dipendenti nelle loro valutazioni riguardo alla pensione, Chrysler Group mette a disposizione una selezione di **strumenti online di supporto al pensionamento** (simulatori per il calcolo della pensione, analisi di scenario, guide alla pianificazione e altre informazioni).

Il nostro impegno alle pagine 35-36

GRI

LA15

Inoltre, presso l'headquarter e Technology Center di Chrysler Group, si svolgono trimestralmente sessioni di discussione aperte denominate **Lunch & Learn**, focalizzate su tematiche inerenti le sfere del lavoro e della vita privata, come ad esempio l'assistenza agli anziani e tematiche legate al pensionamento. Le sessioni tenute nel corso del 2012 hanno visto la partecipazione di circa 2.900 dipendenti.
Tra gli obiettivi fissati per il 2013, sono state pianificate ulteriori iniziative nelle diverse aree operative regionali a sostegno dei dipendenti in queste fasi di transizione dall'impiego al pensionamento.

Modalità di lavoro flessibili

Il Gruppo Fiat sostiene gli obiettivi professionali e personali dei suoi dipendenti, offrendo quando possibile soluzioni flessibili tra cui, per esempio, **l'orario flessibile** (orari di ingresso/uscita), il **job sharing**, il **part-time** o l'**orario ridotto**, il **telelavoro**, la **settimana lavorativa ridotta/ore estive**, il **congedo parentale** e altri tipi di permessi.
A seconda dell'azienda del Gruppo, le soluzioni flessibili possono essere concordate mediante accordo formale approvato dalla funzione Risorse Umane, oppure tramite accordo più informale con il responsabile diretto, tenendo in considerazione fattori quali esigenze di personale, responsabilità professionali, clima aziendale, accordo reciproco o eventuali altre esigenze. Questi accordi sono sottoposti a monitoraggio e rinnovati per rispondere alle mutevoli esigenze dei dipendenti. Nel 2012, una nuova forma di flessibilità è stata introdotta con la politica sul telelavoro adottata dalle funzioni Purchasing e Supplier Quality di Chrysler Group. Gli impiegati di questi dipartimenti possono lavorare da casa fino a un massimo di due giorni al mese, in base a un calendario anticipatamente approvato e coordinato da responsabile e dipendente. Il successo dell'iniziativa è comprovato un numero significativo di adesioni ricevute.
In Brasile, Fiat Group Automobiles (FGA) ha lanciato nel 2011 un'iniziativa di orario flessibile in risposta ai risultati di un sondaggio interno. L'iniziativa è proseguita con buon esito anche nel 2012, coinvolgendo circa 3.500 dipendenti.

Un'indagine svolta presso le aziende del Gruppo ha rivelato che nel 2012 circa il 14% dei dipendenti[1] ha usufruito di una o più modalità di lavoro flessibile. Il dato reale potrebbe però essere considerevolmente più elevato, poiché non si è potuto tener conto di quei dipendenti che ne hanno usufruito in base a accordi informali con i responsabili di funzione e come tali, non formalizzati o registrati.
Più precisamente, i risultati mostrano che il 2,3% della forza lavoro mappata ha usufruito di un congedo parentale in relazione alla nascita o alla cura di un figlio; oltre l'8% si è avvalso di permessi di altra natura[2]; l'1,4% è occupato part-time (vedere anche pagine 153, 278); l'1,9% ha usufruito di altre forme di flessibilità degli orari lavorativi (per esempio flessibilità delle ore di lavoro, lavoro da casa, job sharing). Tali opportunità costituiscono parte integrante di un modello gestionale attento al benessere, alla motivazione e al coinvolgimento dei dipendenti, parte attiva del successo del Gruppo. Per il 2013, il Gruppo ha in programma di estendere le soluzioni di lavoro flessibile a tutte le aree operative regionali, al fine di supportare i dipendenti nella gestione familiare, nella cura degli anziani e nell'affrontare altre esigenze personali.

Rientro al lavoro dopo il congedo parentale

Uguali opportunità di scelta per maternità, paternità e adozione, costituiscono altrettante dimostrazioni dell'impegno del Gruppo nell'**incoraggiare, sia le donne sia gli uomini, ad adottare soluzioni che facilitino la conciliazione delle responsabilità genitoriali con le sfide professionali**.
Il Gruppo assicura i congedi parentali a tutti i suoi dipendenti, in conformità con le normative locali (i requisiti del diritto del lavoro possono variare da Paese a Paese) e in alcuni casi supera i requisiti locali, grazie all'adozione di politiche mirate (per esempio in Canada, Messico, Serbia e Danimarca).
Attraverso una vasta gamma di programmi a sostegno della gestione familiare, disponibile su base regionale, il Gruppo Fiat si impegna a garantire che la prospettiva di un impiego continuativo presso l'azienda risulti appetibile sia per gli uomini sia per le donne che rientrano dal congedo parentale.
Nel corso del 2012, oltre **4.600 dipendenti** del Gruppo **hanno usufruito** di almeno **una tipologia di congedo parentale**, pari a circa il 5,5% della forza lavoro femminile e all'1,5% di quella maschile. Le percentuali di rientro al lavoro e il tasso di ritenzione del posto di lavoro a seguito di congedo parentale rappresentano due indicatori chiave della capacità a medio e lungo termine dell'Azienda di garantire ai suoi dipendenti opportunità di crescita professionale conseguendo, al tempo stesso, l'equilibrio tra la loro vita privata e quella professionale.
Uno studio pilota, condotto dal Gruppo su un campione rappresentativo del 100% dei dipendenti, si è focalizzato sulla percentuale di dipendenti che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora occupati dodici mesi dopo. Le donne rientrate al lavoro nel 2012 sono state pari a circa il 32%, mentre per gli uomini la percentuale si è attestata al 40%. Una potenziale ragione "tecnica" che spieghi questa differenza tra i sessi, è forse da ricercarsi nel fatto che i dipendenti uomini usufruiscono in genere di permessi più brevi rispetto alle donne, alcune delle quali non sono ancora rientrate al lavoro da congedi iniziati nel 2011.
Tra coloro i quali sono rientrati al lavoro, circa il 61% delle donne risultavano ancora occupate dodici mesi dopo, mentre per gli uomini la percentuale è stata di circa il 76%.
L'impegno del Gruppo Fiat per sostenere e incoraggiare il bilanciamento tra vita privata e lavorativa è stato riconosciuto dalla rivista statunitense *Working Mother*, che classifica le aziende in base ai benefit, alle possibilità di crescita professionale, alle soluzioni di assistenza ai bambini, alla disponibilità di soluzionidi lavoro flessibile, ai congedi parentali e alla cultura aziendale nei confronti delle madri lavoratrici. Per la tredicesima volta **Chrysler Group** è stata inclusa **tra le migliori 100 aziende per madri lavoratrici** del 2012.

Employee Assistance Program

Per il Gruppo, un buon bilanciamento tra lavoro e vita privata significa anche aumentare le opportunità per i dipendenti di essere in salute, efficienti e produttivi. Per raggiungere tale obiettivo, l'Azienda conta su una serie di iniziative, alcune delle quali si prefiggono di insegnare ai dipendenti in che modo possono essi stessi contribuire al proprio benessere.
Il **Work-Life Resource & Referral Program** di Chrysler Group mette i dipendenti in contatto con consulenti specializzati nel rispondere a domande in materia di assistenza, nell'indicare risorse o suggerire contatti con altri specialisti e offrire informazioni su un'ampia gamma di argomenti relativi alla vita lavorativa e a quella privata. I servizi per i quali i dipendenti richiedono più frequentemente informazioni riguardano

[1] L'indagine ha coinvolto il 100% della forza lavoro media del Gruppo (gennaio-ottobre 2012).
[2] Altre tipologie di permessi sono quelli non correlati alla nascita o alla cura del bambino.

problematiche genitoriali, adozione, gravidanza, cura del bambino, assistenza agli anziani e centri estivi. In aggiunta al supporto fornito dagli specialisti, i dipendenti possono effettuare ricerche autonomamente, utilizzando le banche dati accessibili tramite il portale intranet dell'azienda, consultando articoli e richiedendo gratuitamente libri di auto aiuto.
Per i dipendenti e i loro familiari che devono affrontare situazioni personali difficili, stressanti o di conflitto, Chrysler Group offre, a titolo gratuito, anche il **Life Services & Employee Assistance Program**.
La partecipazione è volontaria e confidenziale e offre la possibilità di discutere ogni problematica con un consulente esperto. I consulenti possono consigliare sedute individuali, oppure suggerire il contatto con specialisti che offrono assistenza in ambito terapeutico, gruppi di sostegno o altre soluzioni.
Al fine di supportare i dipendenti nel gestire eventuali difficoltà personali o situazioni familiari difficili, in Italia il Gruppo Fiat ha messo a disposizione del personale di stabilimento una squadra di assistenti sociali che, in loco, offrono **assistenza psicologica e consigli alle persone** che li richiedono. Il servizio, attivo fin dal 1941, ha conservato la sua caratteristica essenziale di supporto interpersonale, adattandosi progressivamente, nel corso dei decenni, alle mutate esigenze dei dipendenti. Il servizio si occupa di questioni connesse alla previdenza sociale, offrendo assistenza psicologica e consigli su problemi di natura familiare e socio-economica e agendo da intermediario con i servizi locali di assistenza sanitaria e i servizi di consulenza del sistema previdenziale.

Accesso dei dipendenti ai servizi pubblici

Un passo decisivo verso la semplificazione e la riduzione del tempo e delle spese legate alle procedure amministrative è stato compiuto nel 2011 grazie all'accordo **Reti Amiche on the Job**. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con il Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione, con il Comune di Torino e con la Regione Piemonte, si prefigge di bilanciare la vita privata e la vita professionale offrendo ai dipendenti Fiat l'accesso ai servizi pubblici attraverso il sistema intranet del Gruppo. Senza allontanarsi dal luogo di lavoro, i dipendenti possono avvalersi dei servizi online della sanità pubblica effettuando i pagamenti con carta di credito, ottenere certificati anagrafici o di stato civile e prenotare appuntamenti presso gli sportelli comunali cittadini. Nel corso del 2012, sono stati **oltre 330 gli accessi al servizio**. Negli ultimi due anni, il Gruppo ha esteso anche agli operai l'accesso a tutti i servizi offerti, grazie ad appositi terminali dislocati all'interno degli stabilimenti. I servizi disponibili vanno dai fondi di assistenza sanitaria (FASIF), ai piani pensione (Cometa), al supporto alle famiglie, al sostegno allo studio, alle opportunità per il tempo libero (Cedas), allo sport (Sisport). A questi si aggiunge la possibilità di aderire al programma Fiat Awards, alle iniziative dei centri estivi e al Natale Bimbi (vedere anche pagine 175-177, 194-195).

Asilo aziendale per i bambini

Attualmente al suo sesto anno di attività, l'asilo Mirafiori Baby si prende cura di 75 bambini, figli di dipendenti di Fiat Group Automobiles, di età compresa tra i tre mesi e i tre anni. L'asilo fornisce un servizio educativo costantemente orientato alla qualità, sia nel suo approccio all'apprendimento sia nella selezione, formazione e gestione del personale. La collocazione dell'**asilo all'interno del comprensorio di Mirafiori** (Torino, Italia), in cui lavorano i genitori, e l'ampia flessibilità di orario del servizio consentono ai dipendenti di conciliare le esigenze della loro vita professionale con quella privata durante l'intera giornata lavorativa. L'elemento distintivo del servizio continua a essere rappresentato dalla presenza di personale esperto (12 educatori) che si avvale della consulenza di specialisti in ambito pedagogico, pediatrico e nutrizionale. Infatti, la cura dell'alimentazione basata su cibi biologici cucinati all'interno dell'asilo, e non precotti, rappresenta un altro importante elemento di distinzione del servizio offerto.
Il personale promuove il benessere fisico ed emotivo del

bambino e ne alimenta le potenzialità attraverso attività ludiche e cognitive basate su una combinazione dei metodi educativi Montessori, Goldschmied e Pikler. Gli educatori accompagnano il bambino nel suo percorso di crescita, svolgendo un ruolo fondamentale sul piano educativo e interpersonale e favorendo esperienze atte a sviluppare le competenze sociali, le capacità espressive e la spontaneità di ciascun bambino.
L'azienda incoraggia i dipendenti a usufruire di Mirafiori Baby offrendo un **significativo contributo ai costi del servizio**, mantenendo le rette in linea con quelle del servizio pubblico e differenziandole a seconda della fascia di reddito del dipendente.

Sport e benessere per tutti

Sisport Fiat è espressione del continuo impegno dell'Azienda nel contribuire al benessere psico-fisico dei dipendenti e delle loro famiglie. Sisport Fiat nasce nel 1976 con lo scopo di incoraggiare la pratica dello sport, sia a livello amatoriale sia agonistico, in strutture ben attrezzate e a prezzi competitivi.
I **tre centri sportivi** gestiti da Sisport sono situati vicino ai principali stabilimenti italiani del Gruppo a Torino, con 200 mila metri quadrati di strutture cui accedono circa 10 mila soci e dove si registrano oltre 500 mila ingressi annui. Ogni centro propone attività sportive mirate e diversificate per fascia d'età e abilità, offrendo anche il supporto di istruttori qualificati. I centri sono dotati di aree dedicate al fitness, agli sport acquatici, al tennis, all'atletica, agli sport di squadra e al canottaggio.
Sisport rivolge particolare attenzione all'avviamento allo sport di bambini e ragazzi tra i tre e i sedici anni. Grazie alla collaborazione di insegnanti qualificati, propone una vasta scelta di corsi e attività quali nuoto e nuoto sincronizzato, tennis, pallavolo, basket, arti marziali, atletica leggera e canottaggio. Nel periodo estivo, i giovani dai cinque ai quindici anni hanno inoltre la possibilità di frequentare i centri per tutta la giornata, partecipando ad attività ludiche e a corsi sportivi intensivi.
Sisport promuove l'attività sportiva anche a livello agonistico e numerosi atleti e squadre Sisport hanno ottenuto risultati significativi a livello nazionale e internazionale; tra i più recenti ricordiamo: nel canottaggio, una medaglia d'oro ai Campionati mondiali Under 23, una medaglia d'argento ai Campionati europei e un'atleta selezionato per i Giochi Olimpici di Londra 2012; nell'atletica, due medaglie d'oro ai Campionati italiani (indoor e outdoor); nel nuoto, una medaglia d'argento ai campionati italiani di nuoto di fondo, due medaglie di bronzo ai campionati World Masters e un titolo regionale a squadre nella categoria principianti "A".
Inoltre, ogni anno Sisport organizza il **Trofeo Agnelli**, un'importante manifestazione sportiva aziendale nata nel 1928 e aperta a tutti i dipendenti del Gruppo Fiat. Nel 2012, oltre 2.500 partecipanti si sono sfidati in 18 discipline sportive in tutta Italia.
Nel 2012 si è svolta la prima edizione del **Trofeo Magneti Marelli**, un torneo di calcio a 5 concepito per creare spirito di squadra e senso di appartenenza attraverso una competizione sana e leale. A questa prima manifestazione hanno aderito nove squadre per un totale di circa cento partecipanti, provenienti da diversi stabilimenti e regioni d'Italia.

Altre iniziative per i dipendenti

L'azienda promuove un'efficace gestione della vita lavorativa e privata anche attraverso **eventi speciali**. Nel 2012, presso alcuni stabilimenti e sedi del Gruppo si sono svolti i Family Day, offrendo così ai dipendenti l'opportunità di mostrare ai propri familiari le strutture e i prodotti d'eccellenza del Gruppo. La celebrazione e la condivisione del successo aziendale giocano un ruolo chiave nel riconoscimento dell'impegno dei lavoratori. Un'altra opportunità per coinvolgere l'intera famiglia è offerta ai dipendenti attraverso il **Natale Bimbi**, che si svolge a Torino (Italia) da oltre 40 anni con l'obiettivo di festeggiare la festa dell'anno più attesa dai bambini. I figli dei dipendenti del Gruppo sono invitati, insieme ai loro genitori e ai familiari, a partecipare a una giornata interamente dedicata a giochi e festeggiamenti, tra i quali anche spettacoli, degustazioni ed esperienze ludiche. Al termine della giornata, tutti i bambini ricevono un regalo di Natale. Negli Stati Uniti, è stato offerto ai dipendenti e alle loro famiglie uno speciale evento musicale eseguito dalla **Detroit Symphony Orchestra** presso la rinomata Orchestra Hall di Detroit.

L'impegno del Gruppo per l'**educazione delle generazioni future** e a favore del riconoscimento del merito è testimoniato da varie iniziative in tutto il mondo. I talenti delle generazioni future vengono coltivati anticipatamente: i figli di dipendenti del Gruppo Fiat che conseguono risultati scolastici d'eccellenza possono infatti ottenere premi e borse di studio. Queste iniziative riguardano attualmente 13 diversi Paesi nel mondo e si rivolgono a studenti di scuola secondaria superiore, universitari e laureati. Le iniziative di maggior successo vengono poi condivise ed estese a livello internazionale. Nel 2012, ad esempio, il programma **Fiat Awards** è stato esteso a Chrysler Group e a inizio 2013 verranno annunciati i vincitori del premio.

Sempre nel 2012, l'ammontare dei premi economici erogati è considerevolmente aumentato. In Argentina, Belgio, Brasile, Canada, Cina, Francia, Italia, Messico, Polonia, Portogallo, Spagna, Regno Unito e Stati Uniti sono state assegnate complessivamente **2.982 borse di studio** (+48% rispetto all'anno precedente) per oltre **2,5 milioni di euro**. Per ulteriori dettagli vedere pagina 278.

Premiare gli studenti più brillanti è anche un modo per consolidare la reputazione dell'azienda e accrescere la conoscenza dei marchi tra potenziali futuri clienti. Per esempio il nuovo progetto avviato in Italia, **Fiat Likes U**, si avvale del rapporto di collaborazione instaurato con otto atenei universitari e offre vantaggi concreti agli studenti, quali un servizio di car sharing, borse di studio e opportunità di stage, promuovendo al contempo la mobilità sostenibile. Nel corso del 2012 hanno avuto accesso all'iniziativa **oltre 280.000 studenti** (vedere anche pagina 111).

Il sostegno alla formazione dei giovani è proseguito anche attraverso una donazione di 39 mila euro da parte della Chrysler Foundation a favore del **Michigan Science Center**, allo scopo di offrire ai bambini e alle loro famiglie l'opportunità di **scoprire la scienza** in un contesto di apprendimento divertente e dinamico. Offrire alla forza lavoro del futuro opportunità di carriera in ambito tecnico è tra gli obiettivi chiave delle iniziative del Gruppo.

Con l'approssimarsi dell'estate, le famiglie dei dipendenti possono scegliere, per i loro figli, tra le opportunità offerte da **campi**

estivi organizzati in Italia da giugno ad agosto. Vi sono due principali tipologie di centro estivo, che si distinguono in base alle attività offerte e all'età dei partecipanti. Verdeblu Junior comprende tre villaggi in Italia per ragazzi dagli otto ai dodici anni: uno a Marina di Massa (Massa), un altro a Cascia (Perugia) e un terzo, inaugurato nel 2012, a Bardonecchia (Torino). Tutti questi centri offrono ai bambini l'opportunità di scoprire ed esplorare la natura, al mare o in montagna e di visitare aree circostanti di interesse. Le attività ricreative con valenza educativa, come le sessioni di educazione ambientale e i laboratori creativi, si svolgono anche in inglese, così da combinare l'apprendimento con il divertimento e il relax.

Per i ragazzi di età compresa tra i 13 e i 16 anni, i campi estivi Verdeblu Senior offrono la possibilità di praticare vari tipi di sport, di sperimentare l'indipendenza imparando, al tempo stesso, a interagire con gli altri grazie alle attività di gruppo. I ragazzi possono prendere parte a percorsi di educazione ambientale e fare esperienze di contatto diretto con la natura presso il campeggio e l'agriturismo presenti sull'isola di Ischia (Napoli), presso la località balneare di Misano Adriatico (Rimini) oppure presso il centro Olimpico di Sansicario (Torino).

Probabilmente la proposta più attraente è rappresentata dallo Juventus Summer Camp. Aperto ai ragazzi di età compresa tra gli otto e i 16 anni, questo campo estivo è destinato a coloro che desiderano trascorrere una vacanza divertente e al tempo stesso migliorare le proprie abilità calcistiche. Nelle due sedi di Sestrière (Torino) e di Villa Marino di Cascia (Perugia), un team di allenatori esperti, formati direttamente dalla Juventus Soccer Academy, assiste ogni partecipante offrendo l'opportunità di migliorare le proprie abilità tecniche e tattiche. Nel 2012, lo **Juventus Summer Camp** ha ospitato 300 giovani calciatori in erba.

Complessivamente, nel 2012, le iniziative estive rivolte ai figli dei dipendenti hanno fatto registrare un incremento delle partecipazioni dell'8% circa rispetto all'anno precedente. Al fine di garantire un'equa opportunità di accesso, la quota contributo a carico del dipendente è stata adeguata in base alla qualifica del dipendente e al numero di figli che frequentano i centri. Nel 2012, **oltre 3.200 bambini** hanno scelto una vacanza nei campi estivi Verdeblu.

Salute e sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul posto di lavoro e la salute dei dipendenti sono di massima importanza per il Gruppo Fiat, in ogni azienda e in ogni Paese in cui opera.
La strategia per la tutela e la promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro comprende varie aree di intervento e fa propria la convinzione che il raggiungimento dei più elevati livelli di salute e sicurezza sia essenziale ai fini dell'esecuzione di ogni attività. L'impegno a favore della salute e della sicurezza non si rivolge soltanto ai dipendenti, ma si estende anche ai fornitori, a coloro che prestano un servizio all'azienda e alle comunità dei territori circostanti i siti del Gruppo. Questo principio si riflette nella definizione di procedure comuni e uniformi per l'identificazione e la valutazione dei rischi; nell'applicazione di rigorosi standard di sicurezza ed ergonomicità in fase di progettazione degli impianti e delle attrezzature; nella promozione di comportamenti sicuri attraverso iniziative di formazione e campagne di sensibilizzazione; sforzandosi costantemente di assicurare un ambiente di lavoro salubre; e nella promozione di uno stile di vita sano.
Queste responsabilità sono formalmente delineate nelle Linee Guida su Salute e Sicurezza, che definiscono l'impegno del Gruppo Fiat per ciascuna area di attività e sede operativa. Le Linee Guida vengono periodicamente aggiornate al fine di tener conto di nuove esigenze ed evoluzioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro (vedere anche pagine 179-180).
La convinzione del Gruppo della necessità di sostenere la salute e la sicurezza in tutte le sue attività trova un chiaro riscontro nei **168 milioni di euro spesi** in questo ambito nel 2012, nonostante la difficile e complessa situazione del mercato.

Il nostro impegno alle pagine 39-40

GRI

LA7

Spese per salute e sicurezza sul lavoro
Gruppo Fiat mondo

	2012	2011[1]	2010[2]
Spese per salute e sicurezza sul lavoro[3] (milioni di euro)	**168**	270	188
Incidenza sui costi per il personale[4]	**2,1**	3,5	2,4

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] Comprende le spese per il miglioramento della sicurezza e delle condizioni dell'ambiente di lavoro (miglioramento degli stabilimenti, protezione dei lavoratori, controllo degli impianti e degli ambienti di lavoro) e della salute dei lavoratori (spese sanitarie).
[4] I costi per il personale sono stati pari a 8.087 milioni di euro nel 2012, a 7.629 milioni di euro nel 2011, a 7.687 milioni di euro nel 2010 (i dati di Chrysler Group sono stati inclusi per gli anni 2011 e 2010: sono stati applicati i tassi di cambio annuali medi per gli anni 2011 e 2010).

Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro e processo di certificazione

Il nucleo fondamentale della gestione della salute e sicurezza da parte del Gruppo Fiat si trova negli elementi chiave delle **Linee Guida su Salute e Sicurezza**:

- gestione dei rischi attraverso un'analisi continua delle criticità e adozione di un approccio preventivo in tutte le attività significative
- implementazione di un sistema di gestione conforme ai requisiti dello standard internazionale OHSAS 18001
- miglioramento continuo delle condizioni di lavoro attraverso analisi e valutazione dei rischi, definizione e attuazione di piani di azione correttivi e preventivi, monitoraggio costante delle attività relative a salute e sicurezza e dei fattori di rischio che possono originarsi in conseguenza dell'introduzione di nuove sostanze, materiali o tecnologie (ad es. nanomateriali o sostanze pericolose)
- monitoraggio e analisi delle cause alla base delle non conformità e, al fine di prevenirne la rioccorrenza, applicazione degli strumenti del pilastro Safety del World Class Manufacturing
- coinvolgimento attivo di tutti i dipendenti nel processo di miglioramento, attraverso una informazione capillare e una formazione specifica
- promozione dell'adozione di comportamenti dei dipendenti orientati alla sicurezza e alla prevenzione
- coinvolgimento dei fornitori, dei concessionari e di altri partner del business nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro e nei loro specifici ambiti di attività.

Il Gruppo Fiat ha proseguito nel suo impegno su scala globale per l'adozione di un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro** (SGSSL) **certificato** in conformità con gli **standard internazionali OHSAS 18001**.

A fine 2012, complessivamente **107 stabilimenti** erano **certificati OHSAS 18001** (inclusi due gestiti tramite

joint venture) per un totale di circa 123.000 dipendenti. Attraverso la diffusione di un sistema di gestione basato su metodi e procedure standardizzate, definiti a livello centrale e certificati da un ente autorizzato, il Gruppo riesce a implementare i suoi requisiti di sicurezza in Paesi con standard meno rigorosi. In questo modo, inoltre, le modalità di gestione della sicurezza di ogni stabilimento sono in sintonia con gli obiettivi aziendali di prevenzione e riduzione del rischio. **Entro il 2014**, **le certificazioni OHSAS 18001 saranno estese a tutti**[1] **gli stabilimenti del Gruppo**.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) è verificato periodicamente sia da personale interno qualificato sia da enti di certificazione esterni e indipendenti. Nel 2009, il Gruppo ha sottoscritto un accordo quadro con un unico organismo di certificazione internazionale, che effettua periodicamente gli audit al fine di verificare e certificare la conformità allo standard OHSAS 18001.

Nel corso del 2012 sono stati effettuati **66 audit esterni**, in aggiunta ai **2.410 audit condotti da personale del Gruppo** (+20% rispetto al 2011), con una copertura complessiva di circa 125.000 dipendenti (circa 121.000 nel 2011).

La decisione di rivolgersi a un singolo organismo di certificazione indipendente è dettata dall'obiettivo di rendere il più possibile uniformi gli audit di terza parte, derivando il massimo valore dal processo di certificazione, anche nei Paesi in cui gli standard imposti dalla legislazione locale sono meno restrittivi. Nel 2013, l'attuale sistema di audit sarà ulteriormente esteso ad altri stabilimenti nel mondo.

Certificazioni OHSAS 18001
Gruppo Fiat mondo

	2012	2011[2]	2010[3]
Stabilimenti certificati (n.)	**107**	103	86
Dipendenti che lavorano presso stabilimenti certificati (migliaia)	**123**	121	100

Linee Guida su Salute e Sicurezza: una prospettiva più ampia sulla salute

Le **Linee Guida su Salute e Sicurezza** sono approvate dal Group Executive Council (GEC), il massimo organismo decisionale del Gruppo, e sottoscritte dall'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. Le Linee Guida definiscono le politiche del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e forniscono gli orientamenti e le istruzioni che devono seguire tutte le aree di business del Gruppo, indipendentemente dalla loro ubicazione, al fine di garantirne la conformità.

Nel 2012, le Linee Guida sono state aggiornate per riaffermare il principio secondo cui la promozione della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'intero arco della loro vita lavorativa richieda un approccio più ampio alla salute, che prenda in considerazione il benessere psico-fisico dell'individuo in ogni suo aspetto. Il documento riflette con chiarezza l'impegno del Gruppo nel promuovere abitudini salutari e sottolinea la necessità di affrontare, mediante iniziative di prevenzione e valutazione, l'insorgere di nuovi rischi emergenti, quali lo **stress lavoro-correlato**.

Le Linee Guida aggiornate contengono anche un riferimento alla **sicurezza dei dipendenti**. Il Gruppo formula con chiarezza il suo impegno nel "promuovere un ambiente di lavoro sicuro e non-violento per i suoi dipendenti, rafforzando la loro consapevolezza e diffondendo informazioni sui comportamenti adeguati e, inoltre, adottando un approccio basato sulla non tolleranza verso atti di violenza (sia fisica, sia verbale) e verso il possesso di oggetti illegali o inappropriati sul luogo di lavoro (ad es. armi bianche o armi da fuoco)".

Le Linee Guida sono state aggiornate anche per evidenziare che ogni azienda del Gruppo intende raggiungere gli standard più avanzati in materia di sicurezza preventiva, attiva e passiva dei prodotti; inoltre, definiscono elementi in tema di tutela della salute dei conducenti, dei passeggeri e di altri utenti finali anche mediante il monitoraggio e la prevenzione di "**qualsiasi nuovo fattore di rischio per la salute e la sicurezza**" che potrebbe insorgere come conseguenza dell'introduzione di nuove sostanze, materiali (nanomateriali, sostanze pericolose, ecc.) o tecnologie."

Possibili ulteriori modifiche alle Linee Guida sono continuamente valutate, come parte integrante di un processo continuo basato sul dialogo aperto con gli stakeholder e sulle indicazioni ricevute dagli stessi.

[1] Operativi nel mondo nel 2012, compresi quelli operati come joint venture.
[2] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[3] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.

Una gestione onnicomprensiva e sistematica degli aspetti legati alla salute e sicurezza viene garantita attraverso un approccio ispirato e basato su due principali elementi:

- **adozione di misure preventive**: oltre all'identificazione e alla valutazione del rischio, vengono realizzati specifici piani d'azione, organizzati secondo livelli di priorità, intesi a ridurre i rischi potenziali. Vengono analizzate le cause alla base di eventuali non conformità e adottate contromisure finalizzate a evitare il rischio di ulteriori problematiche.
- **adozione di un approccio proattivo**: i dipendenti sono coinvolti in attività incentrate sulla sicurezza attraverso azioni di formazione mirata e iniziative volte ad accrescere la loro consapevolezza, supportate da un sistema strutturato per la raccolta dei suggerimenti (vedere anche pagina 85).

Ai diversi livelli organizzativi (di stabilimento, di azienda e di Gruppo) vengono definiti e analizzati una serie di **Indicatori chiave di performance** allo scopo di determinare l'efficacia delle azioni e delle procedure intraprese per promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parallelamente, grazie alla collaborazione dei dipendenti, l'analisi dei quasi-infortuni causati da condizioni e comportamenti non sicuri permette l'individuazione proattiva delle problematiche prima che queste insorgano, nonché l'attuazione delle azioni preventive e correttive volte a conseguire soluzioni efficaci.
La combinazione di approcci preventivi e proattivi ha permesso al Gruppo di sfruttare al massimo progetti e iniziative che nel tempo si sono affermati come migliori pratiche, diventando parte integrante del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) del Gruppo. Il progetto *Top Ten Safety* ne è un esempio: è stato avviato nel 2009 per focalizzare l'attenzione di chi lavora negli stabilimenti sulla salvaguardia della salute e della sicurezza attraverso l'introduzione di comunicazioni interne relative alle situazioni infortunistiche, alla segnaletica di stabilimento, all'abbigliamento e ai dispositivi di protezione individuale, alla gestione dei visitatori e delle imprese esterne. Nel corso del 2011 è stato gradualmente esteso a tutti gli stabilimenti operativi nel mondo e oggi costituisce parte integrante del SGSSL (vedere anche pagina 191).

Organizzazione e monitoraggio delle performance

L'organizzazione dedicata alle attività relative alla salute e sicurezza è molto ampia e coinvolge specialisti che operano sia a livello centrale che nelle singole unità organizzative (stabilimenti e funzioni di staff). A **livello centrale** i responsabili della funzione Environment, Health and Safety (EHS) (Ambiente, Salute e Sicurezza) sono responsabili della definizione di linee guida, procedure e standard; a **livello locale**, supportano i referenti EHS di ciascuna unità organizzativa del Gruppo nella gestione ed attuazione delle politiche in materia di salute e sicurezza. Inoltre, hanno il compito di monitorare la legislazione nazionale e regionale, nonché le disposizioni e le normative in materia. Sono inoltre coinvolti nella verifica della conformità alle Linee Guida su Salute e Sicurezza e nell'attuazione di programmi di prevenzione.

Incontri periodici assicurano **il coordinamento tra i livelli organizzativi e le aree geografiche** in cui il Gruppo opera , la definizione di specifici piani d'azione e la condivisione delle migliori pratiche. Ciò garantisce il continuo miglioramento globale nella gestione degli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza e allo stesso tempo livelli di performance più elevati.

Per garantire il conseguimento degli obiettivi annuali, il Gruppo ha continuato a tracciare e monitorare mensilmente le **performance relative alla salute e sicurezza**. Tale processo non solo **è parte integrante degli indicatori di performance industriali**, ma si va focalizzando sempre più sull'analisi di connessioni tra strategia, analisi del rischio, indicatori di performance e considerazioni finanziarie quali il contenimento dei costi (vedere anche pagina 184). Anche gli avanzamenti relativi al Piano di salute e sicurezza, che stabilisce gli obiettivi di breve e medio termine per ciascuna azienda del Gruppo, sono monitorati ogni mese.

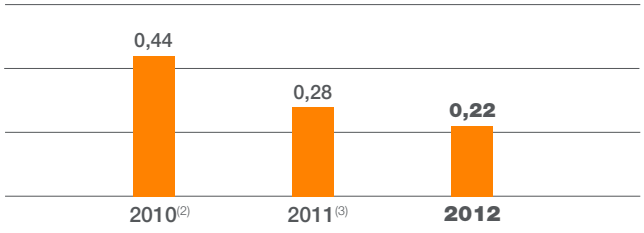
Grazie a una **piattaforma informatica dedicata**, gli specialisti in materia di salute e sicurezza sono costantemente in contatto tra loro e sempre aggiornati su eventuali problematiche e migliori pratiche. La piattaforma informatica viene costantemente aggiornata e implementata, per rendere più efficiente la raccolta, l'analisi e l'uso di diverse informazioni, e consentire il monitoraggio delle performance e la condivisione della formazione, delle procedure e delle misure preventive, oltre che delle idee innovative e delle esperienze maturate. In tale ottica, nel corso dell'anno è proseguita l'implementazione del sistema informatico che gestisce informazioni relative alla sicurezza (compresi infortuni, quasi infortuni, comportamenti non sicuri e malattie professionali) in altri quattro stabilimenti che si aggiungono ai sei stabilimenti che

già lo avevano adottato nel 2011, con una copertura complessiva di circa 26.200 dipendenti in Italia. L'obiettivo di estendere tale sistema a tutti gli stabilimenti del Gruppo nel mondo è fissato per il 2013.
Nel 2012 è stata inoltre avviata la fase di sviluppo di un nuovo sistema informatico finalizzato alla gestione dei processi e alla raccolta dei dati relativi ad ambiente, salute e sicurezza. Tale sistema sarà disponibile nel corso del 2013 e sarà il sistema principale per la gestione e il monitoraggio delle performance EHS del Gruppo.

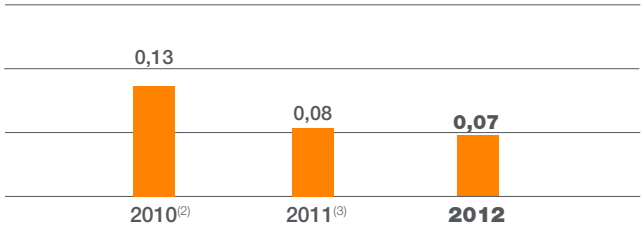
Performance nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro

Il Gruppo ha conseguito risultati significativi in termini **di riduzione degli indici collegati agli infortuni sul lavoro** attraverso l'integrazione di standard e strumenti definiti nel Sistema di Gestione su Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), i metodi e gli strumenti specifici del pilastro Sicurezza del World Class Manufacturing (vedere anche pagine 119-121), il coinvolgimento attivo dei dipendenti, nonché lo sviluppo delle competenze e la realizzazione di importanti investimenti. Inoltre, è stato fondamentale lo sviluppo di un'**autentica cultura della sicurezza** che ha progressivamente influenzato le abitudini, l'attenzione e la consapevolezza di ogni dipendente, affermando l'importanza di tutelare sia la propria salute e sicurezza, sia quella di tutti coloro che lavorano con noi nel corso della giornata lavorativa (es. collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).
Per il sesto anno consecutivo, gli indici relativi agli infortuni hanno continuato a decrescere rispetto agli anni precedenti: in particolare, rispetto al 2011, si è verificata una riduzione del 21,4% dell'**Indice di Frequenza** (0,22 infortuni ogni 100 mila ore lavorate) e del 12,5% dell'**Indice di Gravità** (con 0,07 giorni di assenza ogni 1.000 ore lavorate). Il sistema per la raccolta dei dati utilizzato a livello centrale per monitorare e consolidare le performance relative a salute e sicurezza comprende le informazioni relative agli infortuni aggiornate al 2012 e suddivise per genere. Sebbene dall'analisi dei dati attualmente disponibili per ciascuna unità di produzione non risulti **alcuna tendenza prevalente legata al genere**, tale segmentazione delle informazioni potrebbe dimostrarsi utile per mettere in evidenza potenziali situazioni future che richiedano ulteriore approfondimento. Per ulteriori dettagli vedere pagina 280.

Indice di Frequenza[1]
Gruppo Fiat mondo (incidenti ogni 100 mila ore lavorate)



Indice di Gravità[4]
Gruppo Fiat mondo (giorni di assenza dovuti a infortunio ogni 1.000 ore lavorate)



GRI
LA7

[1] L'Indice di Frequenza è definito come il rapporto tra il numero di infortuni denunciati (che abbiano prodotto almeno tre giorni di assenza) e il numero di ore lavorate, moltiplicato 100.000.
[2] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[4] L'Indice di Gravità esprime il rapporto tra il numero di giorni di assenza dovuti a infortuni e il numero di ore di lavoro, moltiplicato per 1.000.

Nel 2012, gli investimenti e le iniziative attuate per la salute e la sicurezza (vedere anche pagina 178), non soltanto hanno confermato una tendenza di costante crescita della qualità delle performance, ma hanno altresì condotto alla **graduale riduzione dei fattori di rischio** riconosciuta agli stabilimenti del Gruppo in Italia dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). Le misure adottate dal Gruppo hanno generato **risparmi per oltre 17,5 milioni di euro** nel 2011 e **circa 16 milioni di euro** nel 2012, derivanti dalla riduzione dei premi assicurativi pagati all'INAIL.

In Italia, gli investimenti e le iniziative in **Salute e Sicurezza** hanno portato a un risparmio di **oltre 33 milioni di euro** per il 2011-2012

Ogni anno continuano ad essere monitorati i **quasi infortuni**[1] (circa 22 mila casi identificati e analizzati nel 2012) e dei comportamenti non sicuri. Tale analisi permette di mettere a punto misure atte a prevenire le condizioni e i comportamenti che hanno la potenzialità di originare situazioni pericolose.

GRI
LA7

Episodi mortali
Fiat Group worldwide

	2012	2011[2]	2010[3]
Episodi mortali che hanno coinvolto dipendenti del Gruppo (n.)	3	-	2

Nel 2012, si sono verificati tre episodi mortali che hanno coinvolto dipendenti del Gruppo Fiat, in Brasile e in Messico. Il primo ha coinvolto un dipendente dello stabilimento Teksid di Betim (Brasile), colpito da un carrello elevatore mentre lavorava in prossimità di un altro carrello elevatore. Il secondo ha riguardato un addetto alla manutenzione di Comau, presso lo stabilimento di Betim, folgorato nel corso di un intervento di manutenzione. Un terzo incidente mortale si è verificato presso lo stabilimento di Teksid a Hierro (Messico), durante operazioni di pulitura di un macchinario. Altri quattro episodi mortali hanno coinvolto quattro dipendenti di ditte esterne. Il primo ha avuto luogo presso lo stabilimento Fiat Group Automobiles (FGA) di Tychy (Polonia), nel corso di un intervento di manutenzione elettrica; il secondo ha coinvolto un lavoratore presso lo stabilimento Teksid di Betim (Brasile), durante un intervento in area sopraelevata; il terzo si è verificato durante un intervento di manutenzione del tetto presso lo stabilimento Maserati di Modena (Italia); il quarto, infine, nel corso di operazioni di movimentazione presso lo stabilimento Magneti Marelli di Contagem (Brasile). Tutti gli incidenti sono stati sottoposti a un'analisi approfondita; le aziende del Gruppo in questione si sono immediatamente attivate per sostenere i familiari delle vittime e fornire pieno supporto alle indagini delle autorità locali.

Interventi di assistenza sanitaria
Fiat Group worldwide

	2012	2011[2]	2010[3]
Visite totali (migliaia)	318	375	391
Visite per dipendente (n.)	1,5	1,9	2,1

La prevenzione, la sorveglianza e gli interventi di emergenza volti a salvaguardare la salute sul luogo di lavoro sono condotti da **personale medico e paramedico**, generalmente **presente in ogni stabilimento del Gruppo**, sulla base delle esigenze specifiche di ciascun sito. In alcuni stabilimenti (ad esempio quelli con un numero limitato di dipendenti), tali attività sono garantite tramite strutture sanitarie esterne. In entrambi i casi, il personale è pienamente integrato nell'organizzazione, nelle mansioni e nelle attività del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL). In tal modo è garantita assistenza in caso di infortuni o malattie, il trattamento di disturbi di lieve entità, la gestione di emergenze mediche, i check-up periodici e, su richiesta dei dipendenti, le attività di prevenzione e promozione sanitaria tramite materiali educativi e informativi. Nel 2012, sono

[1] Un quasi infortunio è un evento che non ha dato luogo a un infortunio o a una malattia, ma ne ha la potenzialità.
[2] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[3] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.

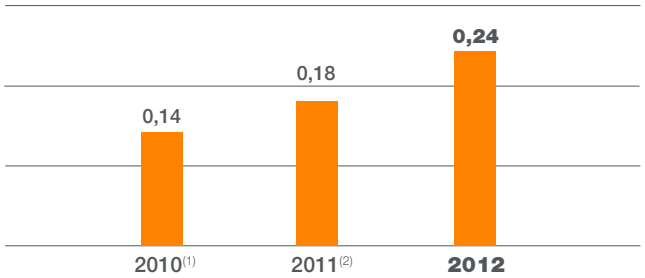
stati effettuati circa 318 mila interventi di **assistenza sanitaria** (375 mila nel 2011). Un altro indice positivo relativo alla salute delle persone è costituito dal numero di visite mediche per dipendente, che è sceso da 2,1 nel 2010 a 1,5 nel 2012.

Le malattie professionali sono quelle malattie causate da una graduale, lenta, progressiva azione lesiva sull'organismo del lavoratore e contratte nell'esercizio delle attività assicurate, in rapporto causale diretto con le lavorazioni svolte. L'andamento di tali malattie e il modo in cui cambiano nel tempo sono costantemente monitorati dal Gruppo. Sotto il profilo statistico, le informazioni relative alle malattie professionali che insorgono in ambito produttivo sono raccolte e classificate in due categorie distinte: pratiche istruite e malattie professionali riconosciute. Le prime sono casi oggetto di indagini e verifiche da parte dell'istituto assicuratore secondo le modalità previste dalla normativa vigente nei diversi Paesi, al fine di accertare sia la presenza della malattia assicurata, sia l'esistenza di un nesso di causa con l'attività lavorativa svolta. Le seconde sono casi per i quali l'istituto assicurativo al termine dell'iter di indagini e verifiche, ha confermato la sussistenza dei suddetti requisiti.

Nel corso del 2012 sono stati rilevati complessivamente 890 casi di malattie professionali riconosciute dal competente istituto assicuratore del Paese di riferimento. **L'Indice di Frequenza delle malattie professionali**, che esprime il rapporto tra i casi di malattia professionale per 100 mila ore lavorate, è stato pari a 0,24 nel 2012 (0,18 nel 2011). Il confronto tra gli indici di anni diversi è solo a scopo orientativo poiché, diversamente dagli infortuni, i dati relativi alle malattie professionali si riferiscono a casi riscontrati in diversi anni, o anche decenni, prima dell'anno in cui sono stati effettivamente verificati. Infatti, le malattie professionali sono un fenomeno piuttosto complesso, spesso correlate a situazioni, metodi lavorativi o circostanze ambientali non più presenti da molto tempo nelle aziende del Gruppo. Per ulteriori dettagli vedere pagina 280.

Indice di Frequenza delle malattie professionali

Gruppo Fiat mondo (casi di malattia professionale ogni 100 mila ore lavorate)



GRI

LA7, LA8

(1) *Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.*
(2) *I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.*

Il dialogo continuo e la condivisione di competenze sono essenziali per garantire soluzioni qualificate nella tutela della salute sul lavoro. A tal fine, da molti anni gruppi di medici specialisti lavorano, presso le aziende del Gruppo, alla definizione di metodi e procedure innovative, orientate alla promozione di **nuove misure di prevenzione**. In particolare, nel 2012 si sono concentrati su programmi relativi agli aspetti ergonomici, allo stress lavoro-correlato e alla promozione della salute, nonché allo sviluppo e aggiornamento di metodi e procedure finalizzate a incentivare la prevenzione.
Recentemente, la comunità scientifica ha posto grande enfasi sulle malattie professionali. In particolare, nel mondo occidentale le statistiche, sia nazionali sia internazionali (per esempio quelle fornite dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro), mostrano un progressivo incremento delle malattie professionali negli ultimi anni. La maggior parte delle tipologie più recenti di malattie professionali sono collegate a **disturbi muscolo-scheletrici** e allo stress lavoro-correlato. Il Gruppo Fiat si è concentrato sui primi, con particolare attenzione alle postazioni di lavoro che richiedono una quantità notevole di lavoro manuale e comportano il sollevamento di carichi o sforzi degli arti superiori. Inoltre, il Gruppo è impegnato in una nuova analisi dei rischi, quella relativa ai disturbi da **stress lavoro-correlato**, per la cui prevenzione, eliminazione o contenimento sono stati definiti numerosi strumenti e azioni (vedere anche pagine 187-189).
Nel 2011 tre dipartimenti di Chrysler Group sono stati encomiati dal National Safety Council (NSC) degli Stati Uniti, che ha riconosciuto l'efficacia degli sforzi dedicati alla prevenzione di infortuni legati al lavoro, e al contributo dei sindacati e degli specialisti in materia di gestione della sicurezza. Inoltre, i programmi di benessere e prevenzione di Chrysler Group sono stati premiati per la quinta volta dal National Business Group on Health (NBGH) statunitense. In qualità di Gold Award Winner (vincitore del primo premio) tra le Best Employers for **Healthy Lifestyles 2012**, Chrysler Group è stata riconosciuta come una delle aziende leader nel promuovere la cultura del benessere per il miglioramento della salute e della qualità di vita dei dipendenti.
Inoltre, Comau Engineering Co. Ltd. a Shanghai (Cina), per la prima volta, è stata premiata dal governo del distretto di Sijing (Shanghai) per il suo significativo contributo allo sviluppo di Comau come **Azienda Sicura**.

Salute e benessere

Come specificato nelle Linee Guida su Salute e Sicurezza, il Gruppo ritiene che un ambiente di lavoro sano e sicuro rappresenti un valore essenziale e una responsabilità primaria nei confronti dei dipendenti e di qualsiasi altra persona si trovi all'interno dei propri siti. Tale responsabilità richiede un approccio più ampio, in cui la salute non è considerata semplicemente come assenza di malattia e di fattori di rischio, ma anche in termini di disponibilità di risorse a sostegno del benessere.

Ergonomia delle postazioni di lavoro

Il design ergonomico nell'ambiente di lavoro aiuta le persone a svolgere un lavoro di qualità e a prevenire gli infortuni e le malattie, quali stiramenti, distorsioni, strappi e disturbi muscolo-scheletrici.
Il Gruppo Fiat è impegnato nella prevenzione dei rischi ergonomici che potrebbero derivare da decisioni di natura sia tecnica, sia organizzativa.
Il Gruppo presta particolare attenzione agli impatti ergonomici nell'organizzazione dei processi, nella progettazione delle postazioni di lavoro, nella scelta di macchinari e strumentazioni, nella definizione dei metodi di produzione.
Allo scopo di identificare **soluzioni innovative volte a migliorare il valore ergonomico delle postazioni di lavoro**, favorendo così adattabilità, usabilità, comfort e benessere, il Gruppo ha individuato tre fattori di rilievo: il coinvolgimento di personale altamente qualificato nel design ergonomico e nella valutazione del rischio; gli investimenti in ricerca e sviluppo;

Il nostro impegno alle pagine 41-42

GRI
2.10

la piena conformità ai più elevati standard esistenti a livello internazionale (ad es. ISO 11228 e UNI EN 1005).
Le principali azioni adottate allo scopo di ridurre il rischio di patologie muscolo-scheletriche riguardano il design ergonomico delle postazioni di lavoro e il continuo aggiornamento della valutazione del rischio, nonché l'adozione di misure correttive a livello tecnico e/o organizzativo. Con il supporto del Centro Ricerche Fiat (CRF), sono stati sviluppati metodi all'avanguardia per l'analisi ergonomica delle postazioni di lavoro, affinché i **luoghi di lavoro siano a misura d'uomo**, capaci di conciliare il benessere dei dipendenti con il miglioramento della capacità produttiva.
Un'attenzione speciale viene dedicata allo sviluppo di postazioni e strumenti di lavoro adatti a caratteristiche eterogenee dei dipendenti, che variano tra loro per **genere**, **età e parametri antropometrici**. Per esempio, presso Fiat Group Automobiles (FGA), la valutazione della corretta postura nella postazione di lavoro viene effettuata fin dalla fase di pre-progettazione, così da predisporre un luogo di lavoro che si adatti al meglio alle caratteristiche fisiche di ciascun lavoratore o lavoratrice. Questo impegno tiene altresì conto del sesso e dell'età del dipendente (con particolare attenzione alle donne e agli over 45), grazie all'impiego, in fase di progettazione, di strumenti di modeling digitale e di simulazioni effettuate con modellizzazioni virtuali del corpo umano. Nel 2012, un **innovativo laboratorio ergonomico** è stato inaugurato a Torino: il laboratorio ospita segmenti di linee di produzione FGA che consentono di eseguire una misurazione più sofisticata dell'ergonomia della postazione di lavoro. Le attività svolte nel laboratorio permettono di correggere eventuali non-ergonomicità ancor prima che le postazioni di lavoro siano effettivamente realizzate.
Per gestire gli aspetti ergonomici a livello di stabilimento, è necessario poter accedere a competenze specifiche e mirate, sia a livello centrale, sia presso ciascun sito di produzione. Per questo, anche i responsabili della linea di produzione, o i preposti al controllo delle attività e degli incarichi di lavoro, devono essere in possesso delle conoscenze e delle competenze necessarie alla valutazione del rischio ergonomico.
Presso Chrysler Group, la responsabilità nella valutazione dei processi finalizzata all'eliminazione e alla riduzione – durante la fase di progettazione di ciascun nuovo prodotto – dei fattori di rischio ergonomico, è affidata a **ergonomi aziendali**. Inoltre, negli Stati Uniti e in Canada, ogni stabilimento dispone di un **Comitato Ergonomico Locale** che si riunisce ogni due settimane per ordinare secondo priorità ed esaminare le attività lavorative a rischio ergonomico.

Nel corso del 2012, è stata resa operativa la **metodologia Ergo-Uas** per la progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro, presso tutti gli stabilimenti di assemblaggio italiani (per un totale di circa 24.000 dipendenti coinvolti), mentre la **metodologia European Assembly Work-Sheet** (EAWS) per la valutazione del rischio ergonomico – già utilizzata in Italia nel 2011 – è stata gradualmente estesa ad un'area modello dello stabilimento Tofas di Bursa (Turchia) e allo stabilimento adibito all'assemblaggio di Toledo, Ohio (Stati Uniti). L'estensione della metodologia EAWS a tutti gli stabilimenti di assemblaggio in Europa è prevista per il 2014.

Stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato rappresenta un rischio psico-sociale emergente che l'azienda si impegna ad affrontare attraverso una serie di misure e iniziative preventive. Negli ultimi anni, grande attenzione è stata riservata, in particolare, alla valutazione e gestione di questa tipologia di rischio, cercando **di identificare le condizioni di lavoro che potrebbero provocare l'insorgere di stress lavoro-correlato** e attuare azioni correttive per i casi identificati.

Nel 2009 è stato formato un gruppo di lavoro composto da specialisti interni in materia di salute e sicurezza, affiancati da esperti di ambito scientifico ed accademico. L'obiettivo del gruppo era esplorare modelli di intervento volti alla promozione del benessere sul lavoro, mediante lo sviluppo e il rafforzamento di fattori che promuovano la salute. Una modalità standardizzata di analisi e valutazione dei rischi legati allo stress lavoro-correlato è stata sviluppata dal Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro. Tale valutazione è stata adattata al contesto specifico del Gruppo, e modificata al fine di incorporare gli elementi messi in luce dall'Health and Safety Executive del Regno Unito e dall'istituto assicuratore svizzero Swiss Accident Insures (SUVA). La metodologia – come sottolineato nelle Linee Guida su Salute e Sicurezza del Gruppo Fiat – include un'**analisi esaustiva e multi-fase della valutazione del rischio**. La valutazione definisce indicatori oggettivi che potrebbero essere associati a condizioni di stress lavoro-correlato, quantifica la probabilità di insorgenza del fenomeno e misura dello stress del dipendente attraverso l'utilizzo di questionari mirati sulla base delle specifiche caratteristiche dell'ambiente di lavoro preso in esame.

Questa metodologia è stata applicata in Italia e in specifici siti di produzione considerati potenzialmente a rischio (Polonia, Repubblica Ceca, Turchia e Brasile, per un totale di circa 19 mila dipendenti coinvolti). **I piani d'azione implementati** nel 2012 presso i siti produttivi interessati dalla valutazione, saranno monitorati e aggiornati nel 2013.

Le misure dedicate alla gestione dello stress lavoro-correlato includono anche iniziative di formazione specifica e programmi di riferimento finalizzati a sostenere i dipendenti nella gestione dei rischi psico-sociali e della loro occorrenza nell'ambito dell'esperienza lavorativa. Nel 2013 sarà completata un'analisi dei fabbisogni relativi a possibili **nuove iniziative incentrate su salute mentale e disturbi psicosomatici**.

Negli Stati Uniti, il Life Services Employee Assistance Program (EAP) di Chrysler Group offre già agli impiegati e alle loro famiglie un servizio di consulenza in risposta a stress, ansia e depressione, nonché la possibilità di consultazioni personali con un terapista abilitato. Programmi di gestione dello stress sono inoltre disponibili grazie alla presenza, sul luogo di lavoro, di personale specializzato.

Un'efficace riduzione dello stress lavoro-correlato richiede una gestione integrata di tutti gli aspetti che influenzano il benessere all'interno dell'organizzazione. Ad esempio, l'azienda può prevenire e/o alleviare lo stress lavoro-correlato aumentando l'attenzione verso le esigenze di conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Un bilanciamento ottimale tra lavoro e vita privata aumenta, oltretutto, le possibilità di avere personale sano, efficiente e produttivo. Animato da tale convinzione, il Gruppo Fiat sostiene gli obiettivi personali e professionali dei suoi dipendenti, mettendo a disposizione un'ampia gamma di soluzioni per la flessibilità del lavoro (vedere anche pagine 172-173).

Nuove sfide per salute e sicurezza: valutazione dell'impatto potenziale dei nuovi fattori emergenti

L'introduzione di nuovi elementi e tecnologie, quali **nanomateriali** e **nanotecnologie**, nei processi produttivi del Gruppo sta assumendo un ruolo sempre più centrale negli ultimi anni. I processi aziendali richiedono un'attenta valutazione prima di autorizzare l'introduzione di nuove sostanze, preparati o materie prime nei processi produttivi e nei prodotti, in quanto devono conformarsi alle specifiche normative nazionali e internazionali[1], quali il REACH e il CLP in Europa, e il TRA negli Stati Uniti. Inoltre, devono essere orientati alla progressiva riduzione sia della pericolosità, sia dei rischi per la salute e la sicurezza associati al loro utilizzo.

Nel 2012, presso il Centro Ricerche Fiat (CRF), gruppi di lavoro dedicati hanno effettuato una valutazione dell'impatto dei nanomateriali e delle nanotecnologie sulla salute e la sicurezza. In base ai risultati ottenuti, l'impatto è stato classificato come non rilevante. I processi produttivi del Gruppo, inoltre, non prevedono la trasformazione di nanomateriali, né l'applicazione di nanotecnologie.

Tramite le attività condotte presso i laboratori del CRF, il Gruppo Fiat è impegnato in attività di ricerca focalizzate sulla valutazione di materiali nanostrutturati. Si tratta di materiali plastici che incorporano nanostrutture e non possono pertanto entrare in contatto con i lavoratori. La valutazione comprende test di caratterizzazione meccanica su pezzi già modellati, al fine di valutare gli effettivi miglioramenti delle prestazioni tecniche delle materie prime. Altri aspetti di rilievo riguardano le nanoparticelle ingegnerizzate e le nanoparticelle prodotte in modo accidentale, la definizione di prassi sicure per i nanomateriali, le opportunità e le questioni connesse all'ambiente, alla salute e alla sicurezza derivanti dall'uso delle nanotecnologie, nonché le problematiche emergenti relative al campionamento dell'aria, con particolare riguardo alle nanoparticelle.

Nel 2012, come parte integrante del programma di controllo delle sostanze pericolose di Fiat e Chrysler Group, è stato richiesto ai fornitori di prodotti chimici di identificare le nanoparticelle presenti nei loro prodotti. Più di recente, le nanoparticelle sono state aggiunte alla lista di Chrysler delle sostanze chimiche sottoposte a restrizione (Restricted Chemicals List), inclusa nelle istruzioni per l'approvvigionamento e/o l'uso di materie prime non finalizzate ai processi produttivi, pericolose o potenzialmente pericolose (ETI-102).

Nel 2012, la materia è stata sottoposta ad ulteriore, approfondita analisi grazie alla collaborazione con il Comitato Tecnico sulle nanotecnologie dell'Ente Nazionale Italiano di Unificazione (UNI), e attraverso la partecipazione al tavolo di discussione sulle nanotecnologie dell'European Automobile Manufacturers' Association (ACEA), l'associazione europea dei costruttori di automobili. L'esigenza di un'immediata comprensione del loro impatto sulla salute e sulla sicurezza è stata sottolineata anche dagli Investitori Socialmente Responsabili (SRI). L'identificazione di eventuali fattori di rischio è associata al costante sforzo di preservare un ambiente lavorativo salubre – in termini di pulizia, bassi livelli di rumore, polveri, prodotti chimici ed altri agenti - nonché un'illuminazione adeguata e la garanzia di condizioni il più possibile confortevoli (per esempio, luminosità, temperatura e umidità), da sempre elementi chiave del pilastro Sicurezza e Organizzazione del Luogo di Lavoro del World Class Manufacturing. Da questo punto di vista, nel 2012 sono state completate, nell'ambito del programma di Hygene and Toxicology di Chrysler Group, 263 valutazioni relative a potenziali contaminanti, al fine di esaminare gli effetti delle nuove sostanze chimiche, i livelli di rumore e di nebbie d'olio legati alle nuove operazioni nuove attività, nonché monitorare i potenziali contaminanti dell'aria.

[1] Il Gruppo ha adottato il regolamento europeo Registrazione, Valutazione, Autorizzazione e Restrizione delle sostanze chimiche (REACH) al fine di migliorare la protezione della salute umana e dell'ambiente dai rischi legati alle sostanze chimiche; Il regolamento europeo Classificazione, Etichettatura ed Imballaggio (CLP) garantisce che le sostanze chimiche pericolose siano chiaramente segnalate ai lavoratori e ai consumatori mediante la classificazione e l'etichettatura; Targeted Risk Assessment (TRA) consiste di 3 modelli separati che consentono di stimare il livello di esposizione dei lavoratori, dei consumatori e dell'ambiente ed è basato sul presupposto che, in condizioni adeguatamente conservative, sia possibile applicare modelli ampi di esposizione/rischio con requisiti modesti di immissione di dati, per determinare ogni successiva valutazione dettagliata dei rischi.

Formazione per una cultura della prevenzione

Lo sviluppo di una cultura della prevenzione, della salute e della sicurezza, insieme alla diffusione di comportamenti sicuri nell'ambiente di lavoro vengono perseguiti dal Gruppo Fiat anche attraverso investimenti nella formazione e iniziative di sensibilizzazione.

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) e del pilastro Sicurezza del World Class Manufacturing (WCM), strutture organizzative dedicate garantiscono la pianificazione e l'attuazione di campagne di sensibilizzazione, di iniziative educative e programmi di formazione. Queste attività si concentrano sull'importanza di tutelare salute e sicurezza, di uniformarsi a politiche e procedure definite e di **promuovere appropriati comportamenti preventivi a tutti i livelli e funzioni dell'organizzazione**. Nel 2012, il numero delle ore di formazione su salute e sicurezza è stato pari a 1.079.000 (699.000 nel 2011), erogate a circa 215.000 dipendenti (+45% di partecipanti rispetto al 2011), di cui circa 154.000 sono stati operai.

La formazione si sta sempre più spostando dalle aule verso un modello on the job, che permette di **apprendere direttamente sul campo**, e che si è dimostrato particolarmente efficace per l'aggiornamento continuo dei lavoratori in merito all'uso appropriato dei dispositivi di protezione individuale, alla conformità alle procedure di sicurezza e ai comportamenti richiesti sul lavoro. L'evoluzione dei sistemi di *training* non permette di considerare il numero di ore dedicate alla formazione come un indicatore di per sé sufficiente del livello di coinvolgimento diretto nella gestione della sicurezza. Tale indicatore, infatti, deve essere considerato in associazione ai numerosi **progetti e iniziative per la salute e la sicurezza regolarmente integrati nell'esperienza lavorativa presso ogni stabilimento del Gruppo**.

Nel 2012, **una nuova piattaforma di formazione su salute e sicurezza** è stata realizzata e resa disponibile a tutti i dipendenti delle sedi italiane, così da poter condividere le migliori pratiche e conoscenze. Nel 2013 sarà avviato uno studio di fattibilità per l'implementazione della piattaforma anche in altri Paesi nei quali opera il Gruppo.

Inizialmente diffusi in Italia nel 2011, strumenti informativi e programmi di formazione sono stati condivisi dagli specialisti della funzione Ambiente, Salute e Sicurezza (EHS, Enviroment Health & Safety) di tutto il mondo.

Nel 2012, in Italia, sono stati realizzati e distribuiti sedici **opuscoli informativi su salute e sicurezza**: circa 6.200 dipendenti sono stati raggiunti dall'iniziativa. Tra gli altri, sono stati trattati argomenti quali la sicurezza e la pulizia sul posto di lavoro, le procedure di pronto soccorso, i rischi connessi al rumore, le patologie di origine muscolo-scheletrica e la prevenzione dell'abuso di alcol e droghe.

GRI

LA8

+54% di **ore di formazione** su **salute e sicurezza** rispetto al 2011

Formazione su salute e sicurezza
Gruppo Fiat mondo (migliaia)

	2012	2011[1]	2010[2]
Ore di formazione erogate	**1.079**	699	715
Dipendenti coinvolti nelle attività di formazione	**215**	148	117
di cui operai	**154**	102	92

Nel 2012, l'Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS) ha sviluppato una serie di corsi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro nell'ambito della piattaforma formativa **Health and Safety First**. L'OPHS è un organismo congiunto con il quale Fiat S.p.A., Fiat Industrial S.p.A., l'Unione Industriale di Torino e i sindacati FIM-CISL, UILM-UIL e FISMIC garantiscono la governance congiunta dei programmi di formazione e delle più importanti attività con impatti sulla gestione dei dipendenti, oltre a proporre soluzioni per le criticità relative a salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'obiettivo della piattaforma Health and Safety First è di rendere accessibile la gamma di corsi di formazione sviluppati e adattati agli scenari reali e alle esigenze delle attività industriali del Gruppo

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.

in Italia, con particolare riguardo ai responsabili e ai professionisti con responsabilità nell'ambito della sicurezza, agli esperti (addetti alla sicurezza responsabili delle emergenze e del primo soccorso, ecc.) e ai rappresentanti dei dipendenti in materia di sicurezza. A partire dal 2013, i contenuti e i corsi di **Health and Safety First** saranno ulteriormente aggiornati e migliorati. Saranno inoltre adattati e resi disponibili in altri Paesi nel mondo secondo i requisiti e i vincoli imposti dalle legislazioni locali.

Nel 2012 sono stati sviluppati **nuovi corsi on line**, mentre quelli preesistenti sono stati aggiornati. Tra gli aggiornamenti si segnala il programma **Salute e Sicurezza in ufficio**, rivisto sulla base delle informazioni raccolte in otto diversi Paesi presso cui il corso sarà presto reso disponibile. Il corso è stato progettato per la prima volta nel 2010, allo scopo di fornire agli impiegati le necessarie informazioni su salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Le informazioni riguardano i pericoli più comuni presenti in ufficio, come i pericoli legati all'elettricità e l'iperaffaticamento, e illustrano l'uso corretto dei videoterminali. Entro il 2013 sarà esteso a tutti gli impiegati d'ufficio nel mondo.

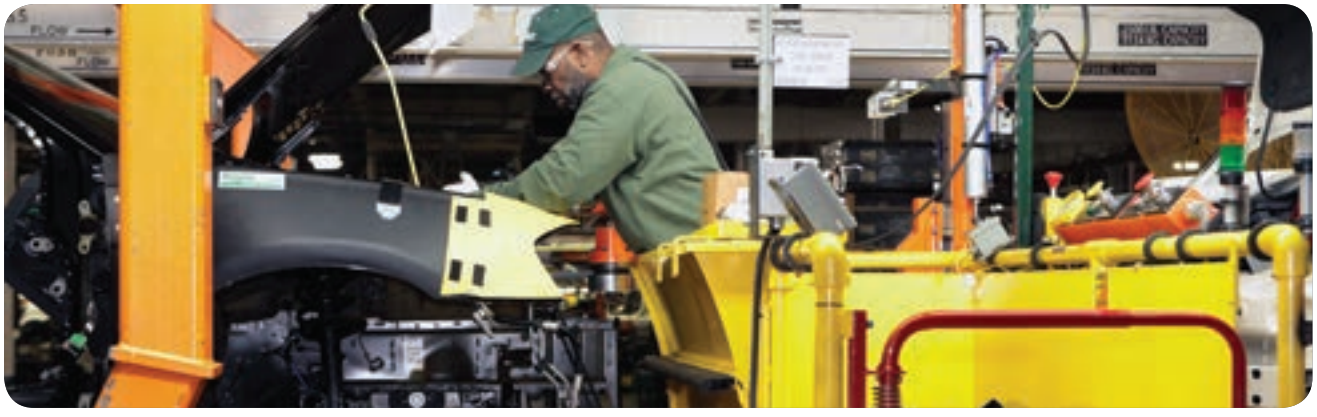
Nel 2012 è stato aggiornato anche il progetto **Top Ten Safety**, che definisce le procedure standard che i lavoratori di stabilimento devono adottare allo scopo di tutelare la salute e la sicurezza; il progetto è stato aggiornato e condiviso da tutti gli stabilimenti nel mondo (per un totale di circa 185.200 dipendenti coinvolti, in aggiunta agli oltre 59.000 che già vi avevano preso parte nel 2011). Top Ten Safety fornisce informazioni sugli infortuni, sulla gestione dei visitatori e delle ditte esterne, sulla segnaletica di sicurezza in stabilimento, sull'abbigliamento e sui dispositivi di protezione individuale.

Campagne d'informazione e sensibilizzazione

Anche nel 2012, il Gruppo ha realizzato campagne d'informazione finalizzate ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti in merito ai rischi per la salute e alle misure sanitarie preventive.

L'iniziativa Tips on Health, avviata in Italia nel 2011, è stata rinominata **WELL** ed estesa in tutto il mondo attraverso siti intranet aziendali (accessibili a circa 48.300 dipendenti). L'iniziativa fornisce informazioni volte alla **promozione di sane abitudini e** alla **prevenzione** di malattie minori, disturbi sensoriali e potenziali futuri problemi di salute.

Tra gli altri programmi del Gruppo vi sono quelli relativi alla prevenzione dell'influenza stagionale; le campagne contro la diffusione di malattie infettive, con una focalizzazione sulla prevenzione delle malattie a trasmissione sessuale (HIV in particolare, che ha coinvolto circa 19.000 dipendenti e 8.600 fornitori esterni); quelle focalizzate sull'igiene personale. Presso le strutture di Chrysler Group negli Stati Uniti è inoltre disponibile un servizio di counseling gestito attraverso gli **Employee Assistance Program** (EAP), la cui finalità è mettere, ove se ne presenti la necessità, i dipendenti in contatto con consulenti professionisti. Il programma offre l'opportunità di discutere criticità personali e di accedere con facilità a una gamma di servizi orientati alla gestione dello stress e ad altre problematiche personali (ad es. depressione e ansia, dipendenza da stupefacenti, problemi familiari o economici) oppure problematiche relative alla cura dei bambini, all'assistenza degli anziani e altre criticità connesse al bilanciamento tra vita privata e lavorativa (vedere anche pagina 173).



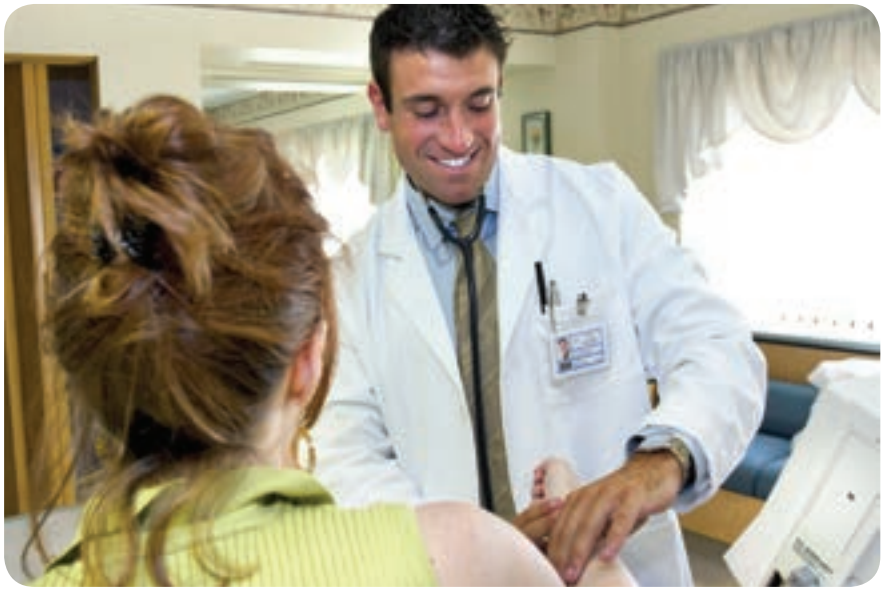
Programmi di salute e benessere

La tutela della salute e della sicurezza delle persone sul luogo di lavoro non può limitarsi a ridurre gli infortuni, contenere o eliminare i rischi e promuovere un comportamento proattivo, ma deve altresì difendere la salute dei dipendenti attraverso un **approccio più ampio, che abbia come obiettivo il benessere psico-fisico complessivo dell'individuo**.

In linea con questo obiettivo, sono stati avviati progetti e adottate misure che contribuiscono a diffondere una cultura della salute e della prevenzione delle malattie, sia correlate sia non correlate al lavoro, attraverso la realizzazione di campagne educative e di sensibilizzazione, programmi benessere e attività sportive. Per coinvolgere i dipendenti e metterli nelle condizioni di perseguire obiettivi di salute e benessere, nel 2012 è stato lanciato un **Programma di Promozione della Salute** rivolto a tutto il Gruppo, che prende spunto da esperienze maturate sia internamente, sia mutuate dall'esterno e si attiene rigorosamente ai princìpi in materia di salute e sicurezza delle principali organizzazioni internazionali, in modo particolare: l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), la statunitense Occupational Safety and Health Administration (OSHA), l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (UE-OSHA) e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

GRI

LA8



Nel 2012, un team di specialisti in salute e sicurezza, creato ad hoc dal Gruppo, ha esaminato nel suo primo mese di attività tutta la letteratura esistente in materia e le esperienze all'interno dell'Azienda, identificando **quattro aree di intervento prioritarie**:

- attività di screening e vaccinazione (compresi misurazione della pressione, del livello di glucosio e di colesterolo, vaccinazioni gratuite)
- iniziative di educazione alimentare (consulenze sull'alimentazione sana sul luogo di lavoro; proposte di alimenti più sani)
- promozione dell'attività fisica (incremento delle iniziative sportive organizzate in squadre o club e suggerimenti su come aumentare l'attività giornaliera)
- programmi contro il fumo (campagne di sensibilizzazione sui rischi a lungo termine per la salute; creazione di gruppi per smettere di fumare).

Tredici siti (nove in Europa e quattro in Brasile, per oltre 52.200 dipendenti) sono stati coinvolti nel lancio di progetti pilota tesi a coprire tutte le aree di intervento. Al termine dei progetti pilota, verranno definite le migliori pratiche per ogni area di intervento, e saranno successivamente condivise con tutte le sedi operative attualmente coinvolte nello sviluppo del pilastro Sicurezza del World Class Manufacturing (109 stabilimenti nel 2012).

Il Programma di Promozione della Salute sarà integrato e diversificato introducendo nuove tipologie di intervento, per rispondere, in tempi brevi e in modo adeguato, a tutte le esigenze relative alla salute che si potranno manifestare a livello locale tra i dipendenti.

In aggiunta al programma del Gruppo Fiat, nel tempo sono state avviate e promosse a livello locale altre iniziative per comunicare, supportare e monitorare l'adozione da parte dei dipendenti di abitudini di vita sane. Iniziative che, a fianco di altre già strutturate, costituiscono l'ossatura sia del programma **Vivere**, rivolto ai dipendenti di Fiat Group Automobiles in Brasile, sia del **Wellness Program** di Chrysler Group, destinato ai dipendenti del Nord America.

Finalizzato a promuovere princìpi di prevenzione e qualità della vita, il programma Vivere ha avuto, fin dalle sue fasi inziali, un ottimo apprezzamento: il 93% dei dipendenti brasiliani del Gruppo si è sottoposto alla prima fase del programma, che prevede una diagnosi dello stato di salute e dello stile di vita. Sono state esaminate quattro dimensioni: biologica, psicologica, sociale e organizzativa. La dimensione biologica, utile a determinare i

fattori di rischio, riguarda la predisposizione e la familiarità con alcune patologie; quella psicologica prende in considerazione l'autostima; quella sociale analizza le relazioni interpersonali; la dimensione organizzativa è relativa all'ambiente di lavoro (considerato dal punto di vista sia fisico che culturale). Con grande coerenza, le attività di Vivere ruotano attorno a cinque pilastri: alimentazione sana, attività sportiva, fattori di rischio per le malattie cardiovascolari, luogo di lavoro ed ergonomia, relazioni interpersonali.

Nel 2012, alla luce dei risultati delle diagnosi effettuate, sono state progettate e realizzate iniziative volte a promuovere l'attività sportiva, a informare sulle corrette abitudini alimentari e a contrastare la dipendenza da nicotina.

L'efficacia del programma e il livello di coinvolgimento sono stati monitorati con un'apposita **scorecard** contenente una **serie di indicatori** per ogni attività. Per esempio, la frequenza delle passeggiate e della corsa sono monitorate su base settimanale, tramite tabelle dove i partecipanti riportano l'evoluzione delle loro abilità fisiche e della capacità respiratoria. L'alimentazione è stata migliorata attraverso l'intervento specialistico di medici e nutrizionisti intenti a promuovere l'adozione di abitudini alimentari e stili di vita sani.

Grazie al programma **Melhorar** (cioè miglioramento dell'aria), nel mese di ottobre 2012 il 57% dei 145 dipendenti iscritti ha smesso di fumare. Nel 2013, il programma proseguirà con l'implementazione dell'**Indice di Qualità della Salute** (Quality Health Index - QHI). Attraverso sondaggi e questionari mirati, il programma si propone di identificare e classificare i dipendenti sulla base dei fattori di rischio cardiovascolari e degli stili di vita. I risultati del QHI costituiranno un importante fonte di informazioni utile per pianificare ulteriori iniziative relative alla salute.

L'impegno del Gruppo per migliorare il benessere è anche espresso dall'ormai consolidato **Wellness Program** di Chrysler Group, che comprende iniziative per ridurre il peso, dimostrazioni e screening medici, e possibilità di accedere a strutture fitness, presso la sede di Auburn Hills. Nell'ambito di questo programma i dipendenti sono invitati a effettuare una **valutazione dei rischi connessi alla salute**, un'iniziativa a cui hanno preso parte nel 2012 circa 9.700 dipendenti. La valutazione avviene attraverso la compilazione di un questionario relativo allo stile di vita: lo scopo è identificare i rischi e promuoverne la riduzione attraverso l'adozione di comportamenti più salutari. Nel corso dell'anno circa 10.400 dipendenti di Chrysler Group si sono sottoposti a **screening biometrici** per verificare i livelli di colesterolo, glucosio e pressione sanguigna. Queste misurazioni consentono di rilevare i livelli di rischio e monitorare i cambiamenti su base annuale e in forma aggregata. Ogni partecipante può usufruire della consulenza di specialisti oppure di un supporto online. Allo scopo di **valorizzare e riconoscere la partecipazione dei dipendenti e i risultati conseguiti** sono previsti **incentivi** che variano a seconda del programma (ad es. articoli sportivi, gadget tecnologici, incentivi economici annuali, quali riconoscimenti per condotte salutari o per la cessazione del tabagismo, che possono essere utilizzati all'interno dei piani sanitari).

Riconoscendo l'importanza di una corretta formazione e pratica per la rianimazione cardiopolmonare, Chrysler Group e la UAW (International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America) hanno avviato un programma formativo su **Hands Only CPR** (Cardio pulmonary resuscitation). Sono attualmente disponibili corsi per tutti i dipendenti dei 22 strutture statunitensi. Il programma, sponsorizzato dalla Croce Rossa Americana e dalla American Heart Association, è parte integrante dell'importante compito di costruire una vita più sana, senza significativi rischi di ictus e malattie cardiovascolari. Una formazione basata su questi temi rappresenta una potenziale risorsa salvavita per i dipendenti, non solo negli ambienti lavorativi di Chrysler Group, ma anche nell'ambito della vita domestica e all'interno della comunità.

La riduzione del rischio è promossa anche dal nuovo programma di prevenzione cardiovascolare **Bate Coração** (Cuore pulsante). Avviato in Brasile nel 2012, ha registrato una partecipazione di oltre 963 dipendenti provenienti da varie Società del Gruppo[1].

L'alimentazione rappresenta un altro pilastro fondamentale dell'impegno del Gruppo per la salvaguardia della salute, un tema promosso tramite l'incentivazione di un regime nutrizionale più sano. In **Brasile**, per esempio, nel corso del 2012 circa 550 dipendenti hanno usufruito di seminari il cui tema riguardava l'educazione a una sana alimentazione. Presso lo stabilimento di Fiat Group Automobiles di Betim, in Brasile, i monitor collocati nella mensa visualizzano informazioni sulle abitudini alimentari corrette, indirizzate a circa 22 mila dipendenti. Nell'ambito di un'iniziativa volta a ridurre la quantità di sodio nel pane servito, sono stati introdotti nuovi menu, più vari e di qualità migliore: l'obiettivo è diminuire il rischio di malattie cardiache nei dipendenti che pranzano giornalmente presso la mensa aziendale. Un'altra iniziativa metteva invece a disposizione delle gestanti (circa 100) snack più sani.

I dipendenti negli **Stati Uniti** possono usufruire di un'ampia gamma di programmi dedicati al benessere, che promuovono un'alimentazione sana e comprendono anche la sfida annuale alla perdita di peso: l'obiettivo è sostenere, informare e guidare i dipendenti verso un corretto stile di vita, che spesso si traduce anche nella perdita di peso. Negli ultimi tre anni, è stata offerta ai dipendenti di Chrysler Group, la possibilità di acquistare, presso la sede centrale, prodotti locali durante i mesi della raccolta. Un programma che fornisce anche sostegno ai contadini della comunità locale.

Il nostro impegno a pagina 42

GRI

LA8

Assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti

Quasi tutte le aziende del Gruppo partecipano a piani sanitari integrativi, nella maggior parte di tipo assicurativo, per facilitare, dove previsto, l'accesso ai servizi di assistenza sanitaria. I livelli di copertura variano da Paese a Paese in relazione alla disponibilità e alle caratteristiche del sistema di assistenza sanitaria pubblica, e ai vincoli normativi e fiscali. Piani di assistenza sanitaria sono disponibili per l'82,6% della popolazione mappata dall'analisi effettuata dal Gruppo[2] e circa l'80% dei dipendenti aventi diritto si avvale di questo benefit.

In **Italia**, a integrazione delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, tutti i dipendenti del Gruppo Fiat e i relativi familiari possono usufruire di piani sanitari integrativi, sotto forma di fondi: FASIFIAT per gli operai e gli impiegati, FASIQ per i professional e FISDAF per i dirigenti. I livelli di assistenza dei tre fondi sono strettamente collegati ai diversi livelli di contribuzione specificati nei rispettivi contratti collettivi. I tre fondi, sviluppati sulla base di accordi stipulati con i sindacati di riferimento, registrano complessivamente l'adesione di oltre 34 mila dipendenti delle aziende del Gruppo Fiat e dei loro familiari. **FASIFIAT** è stato istituito nel 2009 in base ad un accordo tra Fiat S.p.A. e le organizzazioni sindacali dei lavoratori metalmeccanici. È dotato di organi di gestione congiunti, che prevedono in uguale misura rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori. Le spese sostenute dal fondo sono finanziate per due terzi dall'azienda e per un terzo dal dipendente, che sostiene un costo analogo a quello a suo carico per eventuali familiari iscritti. In caso di utilizzo di strutture sanitarie pubbliche, il fondo rimborsa le spese che il Servizio Sanitario Nazionale lascia a carico del cittadino. Quando i dipendenti ricorrono a strutture private, garantisce con elevati massimali il pagamento diretto delle spese sostenute presso le strutture convenzionate, e il rimborso parziale di quelle sostenute presso qualsiasi altra struttura scelta dall'assistito. Sono garantiti, inoltre, programmi di prevenzione con check-up periodici e un pacchetto maternità. Nel 2012, FASIFIAT ha erogato prestazioni per quasi 22 mila dipendenti (il 74% dei quali erano operai) e loro familiari.

La centrale operativa del fondo FASIFIAT coordina le prenotazioni in oltre 470 strutture mediche e in circa 10.800 tra poliambulatori, centri diagnostici e laboratori di analisi. È possibile così accedere alle prestazioni di oltre 80 mila medici specialisti, operatori sanitari e socio-assistenziali e di quasi 4.750 dentisti convenzionati. Il fondo fornisce infine un servizio

[1] Fiat Group Automobiles, Comau, Magneti Marelli, Fiat do Brasil, Fiat Finanças, Fundação Torino.
[2] L'analisi è stata condotta su un campione pari al 95,7% dei dipendenti del Gruppo.

di guardia medica 24 ore su 24, 365 giorni l'anno.
Le modalità di funzionamento e gestione del fondo FASIQ sono per molti aspetti analoghe a quelle del fondo a disposizione di operai e impiegati. In particolare, **FASIQ** eroga prestazioni mediante specifica copertura assicurativa e secondo un modello basato principalmente sull'assistenza diretta, avvalendosi della stessa rete di strutture convenzionate utilizzata da FASIFIAT. Nel 2012, FASIQ ha fornito assistenza sanitaria integrativa a quasi 10 mila professional e loro familiari.
Forte di specifici accordi, **FISDAF** fornisce servizi a tutti i dirigenti, anche quelli in pensione, e ai loro familiari principalmente sotto forma di rimborsi delle spese sanitarie ed erogazione diretta di assistenza dentistica. Alcuni servizi sono erogati attraverso il **Centro Medico Diagnostico** Fiat Sepin, che fornisce prestazioni diagnostiche, tra cui radiografie, ecografie, esami di laboratorio, altri esami medici e check-up attraverso uno staff di specialisti in medicina, ortopedia, cardiologia, alimentazione, terapia fisica e ginnastica posturale. Il Centro Medico Diagnostico, rinnovato di recente, è inoltre sede di un centro di medicina sportiva che offre check-up e rilascia certificazioni di idoneità fisica per l'attività sportiva agonistica ed amatoriale. Nel corso dell'anno il Centro Medico ha erogato 43 mila visite specialistiche, 1.500 check-up, quasi 250 mila esami di laboratorio, 1.500 visite di medicina sportiva e 2.300 visite di medicina del lavoro.
Nel 2012, Fiat S.p.A., le organizzazioni sindacali aderenti al Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL) e Fiat Industrial S.p.A. hanno raggiunto un accordo per la fusione di FASIFIAT e FASIQ in un unico **fondo FASIF dedicato sia agli impiegati che agli operai, in vigore a partire dal 1° gennaio 2013**. Secondo questo accordo, il nuovo fondo fornirà gratuitamente servizi di assistenza sanitaria a tutti i dipendenti Fiat S.p.A. e Fiat Industrial S.p.A., compreso un check-up cardiovascolare e una polizza **Long Term Care** (LTC) in caso di improvvisa perdita di autonomia.
Negli **Stati Uniti**, l'assistenza sanitaria ha generalmente rappresentato un benefit offerto ai dipendenti[1]: negli ultimi dieci anni la percentuale delle aziende che offrono benefit sanitari è rimasta relativamente stabile, registrando il 61% nell'anno 2012 (fonte: Kaiser Family Foundation). Il piano per l'assistenza sanitaria di Chrysler Group offre ai dipendenti aventi diritto e ai rispettivi familiari un pacchetto completo di servizi in tempi brevi dall'inizio della collaborazione. Quattro differenti piani sanitari incentivano la prevenzione, le visite di controllo e l'educazione alla salute dei dipendenti.
I benefit comprendono la copertura per servizi medici e prestazioni odontoiatriche, oculistiche, psicologiche e di sostegno per contrastare le dipendenze, prescrizione di farmaci e programmi benessere. I dipendenti possono avvalersi dell'opzione più adatta alle loro esigenze di assistenza medica. Gli impiegati possono scegliere tra due alternative di

[1] Il 98% di tutte le grandi aziende (con 200 dipendenti o più), nonché il 59% delle piccole imprese (con 3-199 dipendenti) offrono benefit sanitari.

strutturazione del piano medico: la **Preferred Provider Organization** (PPO) e l'**High Deductible Health Plan insieme all'Health Savings Account** (HDHP/HSA). L'opzione PPO offre un sistema di assistenza sanitaria attraverso un gruppo selezionato di medici, cliniche e ospedali che hanno stipulato un contratto. Il Piano HDHP/HSA fornisce una copertura medica con la possibilità di costituire fondi, fiscalmente esenti, a copertura delle future spese mediche. Negli Stati Uniti, 5.647 dipendenti e i loro familiari aventi diritto hanno aderito nel 2012 a uno di questi piani di assistenza sanitaria su base partecipata. I dipendenti rappresentati (coloro che sono coperti da un contratto collettivo) hanno accesso al PPO e ad altri due piani integrativi. Lo **Standard Care Network** (SCN) consente ai membri di autogestire la propria assistenza sanitaria e di rivolgersi a qualsiasi medico o struttura ospedaliera; in questo caso la compagnia assicurativa sostiene una quota predefinita delle spese totali. L'**Health Maintenance Organization** (HMO) invece è un piano sanitario di tipo assicurativo, in cui medici e strutture sono alle dirette dipendenze dell'organizzazione stessa. Ai dipendenti viene richiesto di scegliere un medico di base che, successivamente, li indirizza verso le strutture del sistema in base alle loro esigenze.

GRI

LA6, LA9

Relazioni con i sindacati in materia di salute e sicurezza

Il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori rientra fra i temi di costante confronto con gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, in conformità con le leggi vigenti e con gli accordi collettivi applicati nei vari Paesi in cui il Gruppo è presente.

Nel 2012, un'analisi effettuata su un campione che corrisponde a circa il 98% dei dipendenti del Gruppo[1] nel mondo ha evidenziato che circa **il 77% è coperto da organismi di rappresentanza che gestiscono anche temi relativi alla salute e alla sicurezza**, fornendo supporto per il monitoraggio e la consulenza su programmi dedicati.

In **Italia**, il Gruppo non si limita a garantire la costituzione di commissioni sulla salute e la sicurezza presso i singoli stabilimenti, ma stabilisce nel contratto collettivo condizioni superiori rispetto ai requisiti minimi previsti dalla legge relativamente al numero e al ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Anche negli **Stati Uniti** e in **Canada**, in aggiunta ai comitati locali congiunti che si occupano di salute e sicurezza sul lavoro presso i singoli stabilimenti, gli accordi aziendali superano i requisiti minimi di legge. In particolare, l'accordo collettivo firmato con le organizzazioni sindacali americane nell'ottobre 2011 e con quelle canadesi nel settembre 2012, ha ribadito l'importanza del coinvolgimento dei rappresentanti in ambito di salute e sicurezza delle organizzazioni sindacali locali della UAW (International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America) e del CAW (The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada), garantendo loro uno spazio di lavoro per redigere relazioni ed esaminare il materiale relativo a salute e sicurezza, anche accedendo a postazioni e computer messi a disposizione dall'azienda. In modo analogo in Italia, a partire dalla prima metà del 2010 i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza hanno accesso a locali aziendali a loro dedicati, in cui possono consultare la documentazione aziendale relativa alla sicurezza. La collaborazione tra azienda e organizzazioni sindacali sugli aspetti relativi a salute e sicurezza, come la gestione della formazione, è proseguita anche nel 2012. In Italia, in seguito ad un accordo con le organizzazioni sindacali, è stato creato l'**Organismo Paritetico Health and Safety** (OPHS), con il compito di garantire una governance congiunta tra azienda e organizzazioni sindacali nell'ambito dei programmi formativi e delle conseguenti attività di gestione, e di proporre soluzioni per eventuali criticità inerenti i temi di salute e sicurezza che possano emergere nei luoghi di lavoro.

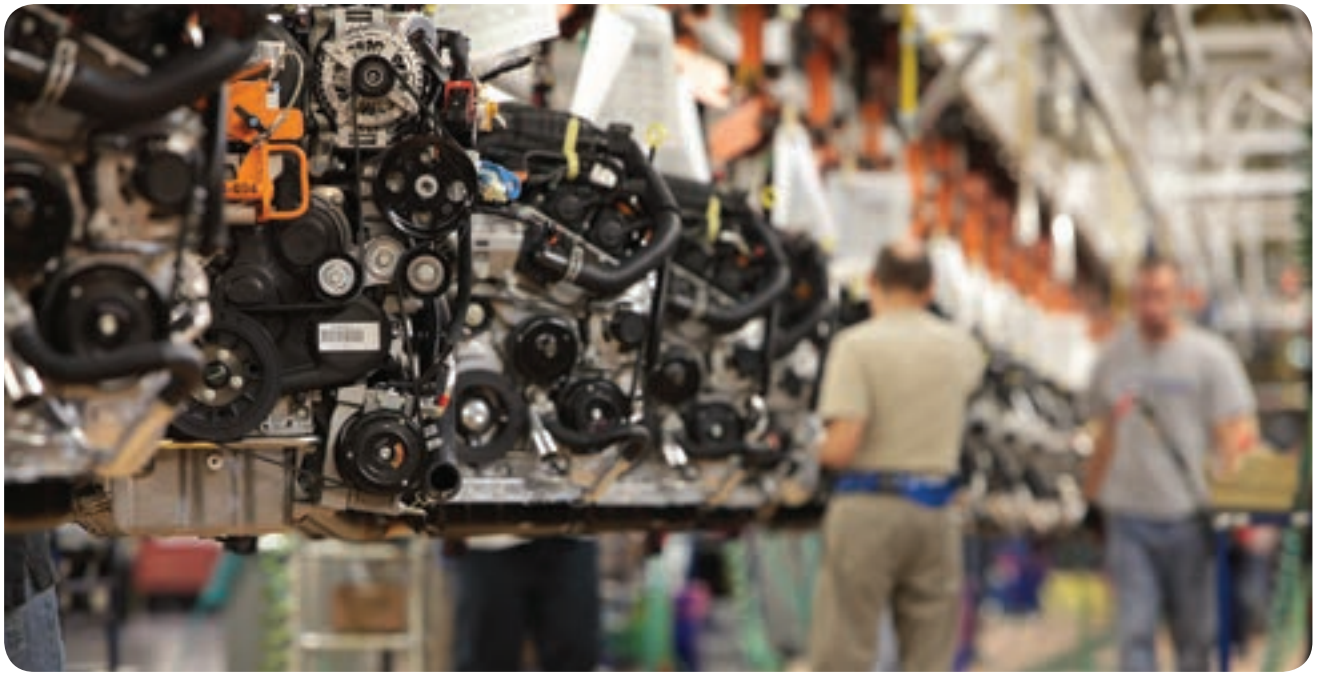
[1] *I dati includono lo stabilimento Sevel.*

Relazioni industriali

Come stabilito dal Codice di Condotta di Fiat S.p.A., il Gruppo riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da Sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore. Il Gruppo Fiat mantiene relazioni improntate al **reciproco riconoscimento**, al **dialogo** e al confronto **costruttivo con le organizzazioni sindacali** e con le rappresentanze dei lavoratori. Nel corso del 2012, il confronto è proseguito allo scopo di favorire soluzioni condivise finalizzate a conseguire elevati standard di competitività delle aziende del Gruppo e gestire le conseguenze sui lavoratori delle misure adottate per affrontare la difficile situazione del mercato europeo, particolarmente critica in Italia.
Ad eccezione dell'Italia, le fermate produttive – attuate attraverso il ricorso ad ammortizzatori sociali, ove possibile, o di trattamenti definiti in base alla contrattazione collettiva o a politiche aziendali – sono state inferiori rispetto al 2011 così come anche le operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione di attività.

Dialogo sociale

In Italia, dal 2012, le aziende del Gruppo Fiat applicano il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL), sottoscritto nella sua stesura definitiva a fine 2011 con FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e Associazione Quadri e Capi Fiat.
Il CCSL Fiat ha rappresentato una novità nel sistema contrattuale italiano, poiché è il risultato della **contrattazione diretta tra Azienda e sindacati**, alternativo al contratto collettivo nazionale di categoria e conseguente alla revoca dell'adesione di Fiat S.p.A. a Confindustria. Si tratta di un Contratto strutturato in modo specifico per le realtà industriali Fiat e più appropriato alla dimensione internazionale del Gruppo.
I sindacati che hanno sottoscritto il CCSL Fiat si sono formalmente impegnati a rispettare quanto condiviso nell'intesa e a non proclamare scioperi su condizioni già definite nel Contratto stesso, privilegiando il dialogo tra le parti. Tale impegno fornisce all'Azienda la certezza dell'applicazione delle specifiche condizioni previste dal CCSL per il **raggiungimento di più elevati livelli di competitività** in termini di utilizzo impianti, flessibilità e produttività. La presa di responsabilità e la partecipazione del



sindacato hanno prodotto anche effetti positivi sull'andamento di forme di assenteismo anomalo in alcuni stabilimenti del Gruppo.
Anche nel 2012 l'organizzazione sindacale FIOM-CGIL, che non ha sottoscritto il CCSL Fiat, ha proseguito la sua campagna mediatica contro l'Azienda e ha avviato un'ampia offensiva legale su diversi temi.
Le cause FIOM riguardano prevalentemente il suo diritto ad avere rappresentanza nell'Azienda e il pagamento dei contributi sindacali per il tramite dell'Azienda.
La FIOM non ha titolo ad avere rappresentanza nelle società del Gruppo Fiat poiché l'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) - conformemente alla maggior parte degli ordinamenti europei - prevede la possibilità che rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori esclusivamente nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Per quanto riguarda i contributi sindacali, come previsto dal Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL) Fiat e dagli altri contratti collettivi nazionali (nonostante la legislazione italiana non ne preveda l'obbligo), l'Azienda fornisce ai dipendenti un servizio aggiuntivo pagando i contributi sindacali per conto dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del sopra citato Contratto di Lavoro, senza pregiudicare in alcun modo la libertà dei lavoratori di iscriversi a un sindacato pagando direttamente i contributi sindacali.
L'offensiva giudiziaria FIOM riguarda anche Fabbrica Italia Pomigliano (FIP), il nuovo stabilimento per la realizzazione del quale l'Azienda - nonostante la pesante crisi del mercato europeo dell'automobile - ha investito 700 milioni di euro e dove si produce la Fiat Panda. Il ricorso FIOM riguarda i criteri adottati per la graduale riassunzione dei dipendenti Fiat Group Automobiles (FGA) dello stabilimento Giambattista Vico di Pomigliano d'Arco in Fabbrica Italia Pomigliano. Tale ricorso rientra nell'ampia offensiva legale FIOM finalizzata a screditare l'Azienda e a ottenere per via giudiziaria di essere riammessa all'interno degli stabilimenti Fiat. Si inserisce, peraltro, in un contesto di grave difficoltà del mercato dell'automobile italiano ed europeo, del quale anche FIP sta risentendo.
Il 22 settembre 2012, si è tenuto a Palazzo Chigi un incontro tra il Governo Italiano e il Gruppo Fiat nel corso del quale l'Azienda ha riferito sui 5 miliardi di euro di investimenti realizzati in Italia negli ultimi tre anni e ha illustrato le prospettive strategiche di sviluppo futuro del Gruppo. Fiat ha confermato la strategia dell'Azienda a investire in Italia, grazie alla sicurezza finanziaria che deriva soprattutto dalle attività extraeuropee, riorientando il proprio modello di business italiano in una logica anche di export, in particolare extra-europeo. Tra le azioni individuate, Governo Italiano e Fiat S.p.A. hanno concordato di avviare un Gruppo di Lavoro dedicato presso il Ministero dello Sviluppo Economico per individuare gli strumenti atti a rafforzare le strategie di export del settore automobilistico italiano.
Come previsto dal CCSL, nel corso del 2012, l'Amministratore Delegato ha incontrato le organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto per l'illustrazione dei risultati economici semestrali. Il 30 ottobre si è svolto un ulteriore incontro durante il quale l'Amministratore Delegato ha illustrato i risultati del Gruppo nel terzo trimestre e le previsioni per l'intero 2012. Pur in presenza di un quadro economico generale nella regione EMEA che conferma il permanere di gravi difficoltà del mercato dell'automobile italiano ed europeo, la Fiat ha confermato ai sindacati la scelta di mantenere inalterata la capacità produttiva in Italia e la propria intenzione di non operare tagli strutturali del personale, ferma restando la disponibilità degli strumenti di sostegno al reddito previsti dalla legge. L'Azienda ha annunciato che gli investimenti in Italia riprenderanno coinvolgendo tutti

GRI
HR4

gli stabilimenti italiani dove verranno allocati futuri prodotti, basati su piattaforme globali del Gruppo. Si tratta di una scelta particolarmente impegnativa, soprattutto nell'attuale contesto economico, che richiede la piena e condivisa implementazione di quelle condizioni di competitività concordate con le organizzazioni sindacali che hanno firmato il CCSL con Fiat S.p.A.
Il 20 dicembre 2012, il Presidente della Fiat, John Elkann, e l'Amministratore Delegato, Sergio Marchionne, hanno presentato a Melfi (Italia) le attività future dello stabilimento SATA nel quale verranno prodotte, a partire dal 2014, due nuove vetture: una del marchio Jeep e la nuova Fiat 500X. Con un investimento di oltre un miliardo di euro nell'impianto verranno introdotte le più moderne soluzioni tecnologiche che, organizzate secondo i principi del World Class Manufacturing (WCM), permetteranno a Melfi di diventare uno stabilimento automobilistico all'avanguardia nel mondo. Sono già iniziate le attività preliminari relative agli interventi necessari per predisporre gli impianti alle nuove produzioni. Quando saranno ultimati gli interventi di ammodernamento, l'impianto di Melfi potrà contare su una grande flessibilità della capacità produttiva, con la possibilità di costruire fino a quattro modelli diversi sulla stessa linea. Gli investimenti pianificati serviranno anche ad aggiornare il livello tecnologico di tutti i reparti. La capacità produttiva complessiva dello stabilimento sarà di 1.600 vetture al giorno su tre turni lavorativi.
A livello Europeo, il **Comitato Aziendale Europeo** (CAE) è l'organismo di rappresentanza sovranazionale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie. Il CAE del Gruppo Fiat è stato costituito nel 1997, in applicazione dell'accordo istitutivo stipulato nel 1996 e successivamente rinnovato con modifiche e integrazioni. L'ultimo accordo di rinnovo del CAE di Fiat S.p.A è stato firmato il 28 giugno 2011. Tuttavia, a tutt'oggi, il CAE non risulta ancora interamente costituito. È da segnalare, peraltro, che nel corso dell'anno l'Azienda non ha avviato operazioni a rilevante impatto occupazionale con ripercussioni transnazionali.
Nel gennaio del 2012, **Chrysler Group**, in collaborazione con il suo partner International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), ha dato vita alla WCM Academy con la finalità di favorire il pieno ed efficace trasferimento delle competenze in ambito WCM e la diffusione di una cultura del miglioramento continuo in tutte le attività produttive. Nel 2012, hanno partecipato a corsi di formazione oltre 3.400 dipendenti di ogni livello aziendale, provenienti da più di 30 sedi degli **Stati Uniti**, del **Canada** e del **Messico**.

Contrattazione collettiva

La negoziazione collettiva, ai vari livelli, ha consentito di raggiungere con le organizzazioni sindacali accordi per la definizione delle condizioni salariali e normative nei vari Paesi in cui operano le aziende del Gruppo.
Circa il 90% dei dipendenti del Gruppo nel mondo è coperto da contrattazione collettiva.
In **Italia** tutti i dipendenti del Gruppo sono coperti da tale contrattazione. In quest'ambito, è da sottolineare la valenza dei Fondi Integrativi Fiat (pensionistici e sanitari, vedere anche pagina 194) che sono il risultato della contrattazione tra Azienda e sindacato e del costante dialogo tra le parti.
A partire dal 2012, ai dipendenti del Gruppo in Italia si applica il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL), la cui trattativa di rinnovo è stata avviata a Ottobre.
Ai dirigenti si applica il Contratto Collettivo di Lavoro per i Dirigenti di Fiat S.p.A. e Fiat Industrial S.p.A., firmato il 23 dicembre 2011 con Federmanager e integrato dagli accordi del 23 marzo 2012 relativi alla previdenza e l'assistenza sanitaria integrative.

Al di fuori dell'Italia, l'80% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva. Si tratta di un dato medio nel quale confluiscono situazioni diverse, in funzione delle prassi e delle norme vigenti nei diversi Paesi. Tuttavia, alla quasi totalità dei lavoratori delle aziende del Gruppo non sindacalizzate si applicano politiche, formalmente comunicate, che definiscono gli aspetti collettivi del rapporto di lavoro (orari, regolamento interno, benefit ecc.).

Le negoziazioni collettive a livello aziendale nel corso del 2012 in **Francia** hanno comportato incrementi salariali in linea con l'inflazione.

A novembre, in **Serbia**, nello stabilimento di Kragujevac di Fiat Automobiles Serbia d.o.o, è stato stipulato un accordo sindacale che ha definito gli aumenti salariali e il "Premio di Natale", il cui importo è collegato al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al tasso individuale di assenteismo dei lavoratori interessati dall'intesa. Azienda e sindacato hanno anche definito la modalità di recupero di eventuali fermate produttive dovute a motivi organizzativi.

In **Canada**, a settembre 2012, Chrysler Group ha raggiunto un accordo con la National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) per un nuovo contratto quadriennale. La CAW è il principale sindacato canadese e rappresenta circa 9.500 lavoratori, tra impiegati e operai di Chrysler Canada Inc. (vedere anche pagina 203); inoltre, è il principale sindacato in rappresentanza degli operai di General Motors Canada e di Ford Motor Company Canada.

Nel 2012, CpK Interior Products Inc. (azienda di proprietà di Chrysler Canada Inc.) e il sindacato CAW hanno negoziato un nuovo Contratto Collettivo quadriennale relativo all'impianto di produzione CpK Guelph. L'accordo riguarda circa 330 degli operai rappresentati dal sindacato e garantisce disposizioni competitive in materia di costo del lavoro e una normativa del lavoro. L'accordo è stato ratificato il 2 dicembre 2012.

In **Messico**, Chrysler Group e il Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada Similares y Conexos de la Republica Mexicana hanno concluso il processo annuale di contrattazione, raggiungendo un accordo in anticipo rispetto al termine previsto del 9 maggio. Il nuovo accordo, che riguarda circa 7.100 dipendenti, assicura il mantenimento della competitività del costo del lavoro, poichè l'aumento dei salari è controbilanciato da risparmi derivanti dall'implementazione di migliori norme

Accordo Chrysler Group-CAW

A settembre 2012, Chrysler Group ha raggiunto un accordo con il sindacato canadese National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union (CAW) per un nuovo contratto quadriennale che riguarda circa 8.700[1] operai e impiegati di Chrysler Canada Inc. Il nuovo accordo scadrà il 19 settembre 2016.
I punti chiave dell'accordo sono i seguenti:

- miglioramento della competitività del costo del lavoro rispetto al settore automotive in Canada e negli Stati Uniti
- invariati i livelli di retribuzione di base e quelli pensionistici: non sono state apportate modifiche di rilievo alle disposizioni in materia di assistenza sanitaria
- erogazione di un premio di 3.000 dollari canadesi e ulteriore pagamento di un importo forfettario di 2.000 dollari canadesi nel 2013, 2014 e 2015 (ai dipendenti assunti il 1° ottobre 2012 o successivamente a tale data il pagamento potrà essere riconosciuto solo per il 2015).
- invariato l'importo del pagamento adeguato al costo della vita (COLA) fino all'adeguamento trimestrale che entrerà in vigore a giugno 2016.
- mantenimento di un costo del lavoro competitivo attraverso disposizioni relative a retribuzioni e benefit previste dal New Hire model.
- incremento della flessibilità e dell'efficienza attraverso il miglioramento delle norme del lavoro.

del lavoro. Il nuovo accordo prevede altresì il pagamento ai lavoratori di una somma forfettaria di 500 dollari americani, come riconoscimento del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento qualitativo dei siti produttivi previsti per il 2012. L'accordo garantisce un ulteriore premio per i dipendenti degli impianti che abbiano ottenuto punteggi crescenti negli audit del World Class Manufacturing (WCM). Nel 2012, ai lavoratori dello stabilimento di assemblaggio di Saltillo sono stati corrisposti 625 dollari americani.
Per quanto riguarda Chrysler Group, negli **Stati Uniti**, in ogni stabilimento in cui sono presenti lavoratori rappresentati dal sindacato vengono definiti accordi supplementari locali con il sindacato International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), in materia di job posting, lavoro straordinario e turnazioni dei dipendenti rappresentati dalla UAW.

Accordi collettivi stipulati nell'anno a livello aziendale o di stabilimento
Gruppo Fiat mondo (numero)

	2012	2011[2][3]
Accordi collettivi	372	485

Principali materie trattate negli accordi
Gruppo Fiat mondo (%)

	2012	2011[3]
Materie salariali	24,5	29,1
Materie gestionali	50,5	63,7
Ristrutturazioni	4,6	6,0
Salute e sicurezza sul posto di lavoro[4]	13,4	8,2
Pari opportunità	1,3	0,2
Formazione	6,5	4,3
Altro	21,8	7,0

[1] I dati relativi a CAW includono i lavoratori temporanei part-time (TPT workers).
[2] Il numero indicato include, per l'Italia, 11 accordi collettivi stipulati con le Organizzazioni Sindacali a livello di Gruppo, cioè intese che rientrano nella tipologia degli accordi aziendali ma che sono stipulati da Fiat S.p.A. in nome e per conto di più Società del Gruppo.
[3] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[4] Comprende anche la prevenzione dello stress lavoro-correlato.

GRI

LA4, LA9

In **Canada**, in ogni stabilimento di Chrysler Group che occupa lavoratori rappresentati dal sindacato, le regole e le condizioni (job posting, lavoro straordinario e turnazioni) sono oggetto di accordi supplementari a livello locale con la Canadian Auto Workers' Union (CAW), che si applicano ai dipendenti rappresentati dal CAW.
In **Messico**, in ogni stabilimento che occupa lavoratori rappresentati dal sindacato, gli accordi vengono negoziati su base annua con il Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la República Mexicana; i salari vengono negoziati ogni anno, mentre i benefit ogni due anni.

Gestione delle esigenze produttive

Nel 2012 l'industria automobilistica ha mostrato decisi segnali di miglioramento in Nord e Sud America. In Europa, al contrario, per il quinto anno consecutivo la domanda ha subito una forte contrazione impattando in modo particolare sulla capacità produttiva del Gruppo Fiat in Italia. Tuttavia, l'Azienda ha proseguito nella politica volta a evitare drammatizzazioni sociali tutelando l'occupazione dei propri dipendenti attraverso il ricorso ad ammortizzatori sociali, ove possibile, o di trattamenti definiti dalla contrattazione collettiva o da politiche aziendali.

GRI
HR5

In **Italia**, per gestire la contrazione della domanda, è proseguito il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni in quasi tutte le aziende del Gruppo che, rispetto al 2011, ha registrato un incremento del 29,5%. Questo ammortizzatore sociale (finanziato con contributi a carico delle imprese) assume particolare rilevanza nell'attuale contesto poiché ha consentito di evitare eccedenze di personale a cui avrebbero corrisposto le ore di Cassa Integrazione Guadagni utilizzate nell'anno.
In **Brasile** è stata avviata la realizzazione del nuovo stabilimento a Pernambuco (vedere anche pagina 249) annunciata il 28 dicembre 2010.
Nel 2012 il Gruppo ha superato il suo record storico di produzione e vendite in Brasile, registrando la miglior performance nei suoi 36 anni di presenza nel Paese, posizionandosi al primo posto nel mercato brasiliano per l'undicesimo anno. Nel corso del 2012, le esigenze di aumento dei volumi produttivi, determinate dall'aumento della domanda che ha caratterizzato il mercato dell'automobile in America Latina sono state affrontate per lo più con il ricorso al lavoro straordinario e la definizione, tramite accordi raggiunti tra Fiat Automòveis SA e le organizzazioni sindacali, di sistemi di turnazione adeguati alle esigenze di alcune aree produttive. Magneti Marelli ha raggiunto accordi sindacali che definiscono un sistema di turnazione volto a garantire l'attività produttiva per l'intera settimana in alcune aree degli stabilimenti di Contagem, Maua, Santo André e di Lavras.
Per quanto concerne Chrysler Group, nel 2012 la produzione dei veicoli ha continuato a espandersi, a seguito della forte domanda e coerentemente con il Piano industriale 2010-2014 annunciato nel 2009. Tale incremento è stato raggiunto attraverso turnazioni aggiuntive presso gli stabilimenti di assemblaggio di Belvidere e Jefferson North negli **Stati Uniti,** l'aumento dei tassi di produzione e l'incremento delle ore di straordinario nella maggior parte degli stabilimenti. Conseguentemente, l'organico di Chrysler Group Nord America è aumentato di oltre 6.000 operai rispetto all'anno precedente.

Libertà di associazione e organismi di rappresentanza

Secondo il Codice di Condotta di Fiat S.p.A., i dipendenti sono liberi di iscriversi a un sindacato, conformemente alle leggi locali e alle prassi delle diverse organizzazioni sindacali. L'azienda riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore.

La legislazione relativa alla libertà di associazione varia da Paese a Paese. In alcuni, come la Francia e la Germania, l'iscrizione al sindacato è considerata una scelta attinente la sfera personale del dipendente e non viene comunicata all'azienda. Nella maggior parte dei Paesi europei la legge prevede strutture di rappresentanza elette direttamente dai lavoratori. Nei Paesi in cui tale informazione non è considerata sensibile, il Gruppo Fiat conduce regolari indagini statistiche per rilevare la percentuale di iscritti al sindacato.

In **Italia** è stato rilevato che nel 2012 il 33,5% dei dipendenti erano iscritti al sindacato (rispetto al 38,9% del 2011). In Italia, in applicazione dell'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), nelle aziende del Gruppo Fiat la rappresentanza dei lavoratori è assicurata attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA).

Al 31 dicembre 2012, nelle aziende del Gruppo vi erano 715 componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, eletti da tutti i lavoratori (dirigenti esclusi) a livello di singola unità produttiva su liste di candidati presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL) Fiat. Le RSA Fiat beneficiano di un numero di ore di permessi sindacali superiore a quello previsto dal sistema legislativo italiano, oltre a disporre di uffici e personal computer a supporto della loro attività sindacale. Tali strumenti si aggiungono alle bacheche di cui dispongono le organizzazioni sindacali per l'affissione dei comunicati, accessibili a tutti i dipendenti del Gruppo Fiat.

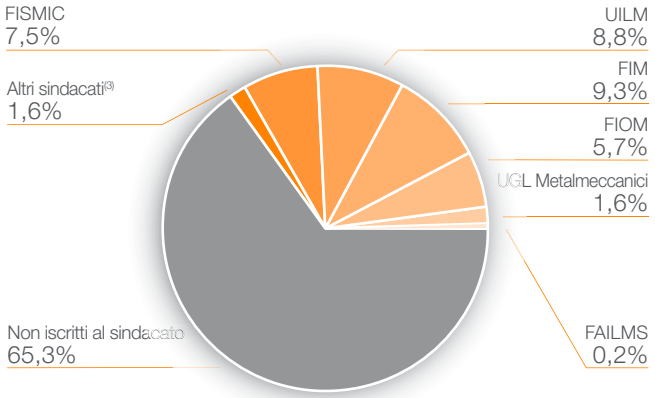
Il CCSL prevede un sistema di partecipazione volto a favorire il dialogo tra le parti e articolato in Commissioni congiunte (composte da rappresentanti sindacali dei lavoratori e dell'Azienda) che operano a livello di Società e Unità Produttiva. Le materie di competenza di tali Commissioni sono le pari opportunità, la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione e i sistemi di produzione, i servizi aziendali e la verifica dell'assenteismo. Quest'ultima Commissione ha il compito di monitorare il tasso di assenteismo per malattia.

A livello nazionale, il sistema di partecipazione definito nel CCSL prevede l'istituzione della Commissione Bilaterale Welfare e della Commissione Paritetica di Conciliazione che hanno il compito di esaminare eventuali specifiche situazioni di contrasto tra le parti non risolte a livello di singolo sito produttivo.

Negli **Stati Uniti**[1], oltre il 74% dei dipendenti del Gruppo erano iscritti al Sindacato, quasi tutti all'International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW).

Iscritti al sindacato Italia

Gruppo Fiat in Italia[2] (% sul totale dei lavoratori cui si applica il CCSL, dirigenti esclusi)

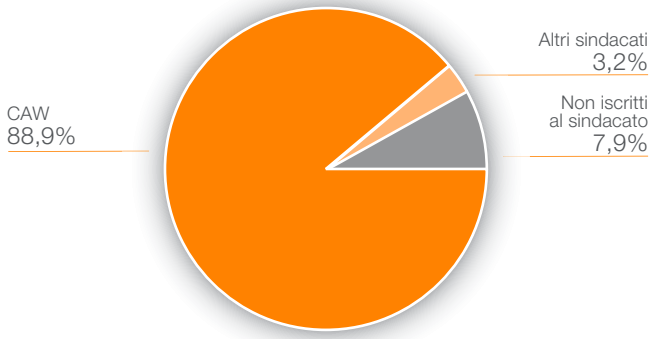


Iscritti al sindacato Stati Uniti

Gruppo Fiat negli Stati Uniti[4] (% sul totale dei lavoratori, dirigenti esclusi)

Iscritti al sindacato Canada

Gruppo Fiat in Canada[5] (% sul totale dei lavoratori, dirigenti esclusi)



(1) L'indagine ha riguardato un campione del 98% dei lavoratori cui si applica il CCSL Fiat.
(2) Per le Organizzazioni sindacali non firmatarie del CCSL, l'azienda esegue il pagamento dei contributi sindacali mediante la cessione del credito retributivo, per lo più in adempimento a specifiche Sentenze.
(3) Altri Sindacati si riferisce a Sindacati indipendenti.
(4) L'indagine si riferisce al 99,8% dei lavoratori statunitensi, esclusi i lavoratori temporanei part time.
(5) L'indagine si riferisce al 100% dei lavoratori canadesi.

Nello specifico, in riferimento a Chrysler Group negli Stati Uniti, il Sindacato UAW rappresenta oltre 31 mila operai e 3.000 impiegati. In **Canada**, il Sindacato Canadian Auto Workers' Union (CAW) rappresenta oltre 9.500 operai e 114 impiegati. In **Messico**, il Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada Similares y Conexos de la Republica Mexicana rappresenta oltre 7.000 operai in otto diversi stabilimenti di Chrysler Group. In **Venezuela** il Sindicato de Trabajadores de la empresa Chrysler de Venezuela, L.L.C. del Estado Carabob rappresenta circa 900 operai.

Le aziende del Gruppo Fiat in **Cina** rispettano a pieno la legislazione e le normative vigenti nel Paese. In particolare, in materia di lavoro, adottano le misure consentite da leggi e normative per attuare prassi avanzate: contratti, condizioni lavorative, sicurezza, insediamento del sindacato e sua partecipazione al processo decisionale dell'azienda. Dove prevista la presenza, il sindacato viene messo in condizioni di operare all'interno dell'azienda. Qualora non sia presente un sindacato (come in genere accade nelle piccole aziende, poiché non previsto dalle normative o richiesto dai dipendenti), la funzione Risorse Umane recepisce e applica le principali normative e adotta in modo proattivo prassi avanzate, provvedendo a informare attivamente i dipendenti sulle principali questioni pertinenti il lavoro o altri temi.

Ristrutturazioni e riorganizzazioni

In **Italia**, nel 2012 l'ampio ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ha consentito sia di gestire i cali produttivi, sia di iniziare le operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione connesse agli investimenti del Gruppo senza dichiarare esuberi.

Nel corso dell'anno una sola azienda del Gruppo ha attivato, tramite accordo sindacale, un piano di riduzione organici che vede interessati 81 lavoratori e che si esaurirà nel 2013. I dipendenti coinvolti possono raggiungere i requisiti per il trattamento di pensione nel periodo di durata della mobilità[1]. Nel 2012 i lavoratori posti in mobilità che hanno lasciato il Gruppo sono stati 50, cui l'azienda ha corrisposto, come negli anni precedenti, un importo aggiuntivo di incentivazione all'uscita definito negli accordi sindacali di riferimento.

In Italia, il piano individuato da Invitalia (advisor del Ministero dello Sviluppo Economico) per il mantenimento di una presenza industriale presso lo stabilimento di Termini Imerese (che, come comunicato nel 2009, ha cessato l'attività produttiva a dicembre 2011) non è stato avviato e la ricerca di una soluzione alternativa da parte del Ministero dello Sviluppo Economico è tuttora in corso. Attualmente i lavoratori di Termini Imerese sono ancora dipendenti del Gruppo Fiat in virtù della Cassa Integrazione Straordinaria che era stata attivata nel 2011 (una parte di essi sarà posta in mobilità nel 2013) e beneficiano del sostegno al reddito previsto da questo ammortizzatore sociale.

Anche nel corso del 2012 il Gruppo ha intrapreso azioni per ridurre l'impatto della riorganizzazione sui dipendenti. Ad esempio, nello stabilimento Officine Maserati Grugliasco (precedentemente denominata FGA Officine Automobilistiche Grugliasco), in cui è in atto la sospensione dal lavoro per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per ristrutturazione, sono proseguiti i programmi di formazione per la riqualificazione professionale del personale, in funzione dell'ingresso delle persone nel nuovo contesto industriale. Il programma formativo, previsto dall'accordo sindacale del 29 ottobre 2009, ha riguardato diversi temi quali il World Class Manufacturing (WCM), l'ergonomia e la metrica del lavoro. Il numero di persone che nel 2012 ha partecipato ai corsi formativi è stato di 460. L'iniziativa proseguirà anche nel 2013

[1] Un istituto previdenziale governativo, finanziato con contributi a carico delle imprese, applicabile ai dipendenti colpiti da procedure di riduzione collettiva del personale per una durata di tre anni nel Nord Italia e quattro anni al Sud.

con l'obiettivo di aggiornare e aggiungere competenze di base, di sensibilizzare, nonché diffondere l'impiego delle metodologie del WCM per i lavoratori interessati dalla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. L'avvio della produzione, che riguarderà vetture di alta gamma, ha comportato un primo rientro al lavoro di oltre 500 persone. L'inaugurazione dello stabilimento che prende il nuovo nome "Stabilimento Avv. Giovanni Agnelli" si è tenuta a gennaio 2013 e l'impiego di tutti i lavoratori è previsto entro la fine dell'anno.
Al di fuori dell'Italia, il perdurare della crisi del mercato automobilistico europeo ha comportato la prosecuzione dell'adeguamento dei livelli produttivi in **Polonia**. Nel corso dell'anno le società del Gruppo Fiat presenti nel Paese hanno proseguito nell'utilizzo degli strumenti di flessibilità avviati nel 2011. Il forte calo dei volumi produttivi conseguente all'andamento dei mercati, e le previsioni negative per il futuro hanno determinato particolari difficoltà per lo stabilimento Fiat Auto Poland di Tychy, dove nel 2013 sarà necessario passare da tre a due turni lavorativi e adeguare la struttura commerciale. Tale situazione ha determinato un'eccedenza di 1.450 persone per le quali l'Azienda, il 20 dicembre, ha raggiunto un accordo sindacale che ha definito i criteri di selezione del personale rientrante nella procedura, nonché il valore dell'incentivazione all'uscita, di importo variabile in relazione all'anzianità di lavoro.

Negli **altri Paesi europei**, non sono state condotte operazioni significative di ristrutturazione e riorganizzazione, così come di scarsa rilevanza è stato il ricorso a fermate produttive.

Conflittualità

Nel 2012 il livello di conflittualità nelle aziende del Gruppo Fiat in **Italia** è stato nettamente inferiore agli anni precedenti, sia per quanto riguarda il numero degli episodi, sia in termini di adesione, sebbene in alcuni casi i temi oggetto di rivendicazione avessero un certo impatto sulla collettività. Anche le azioni di microconflittualità locale hanno fatto registrare un calo considerevole. A tale risultato ha contribuito anche il formale impegno assunto dai sindacati che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello (CCSL) a rispettare quanto condiviso nell'intesa e a non proclamare scioperi su condizioni già definite nel Contratto stesso. È opportuno evidenziare che, a livello di Unità Produttiva, il CCSL Fiat prevede una specifica "Procedura di raffreddamento" per prevenire, esaminare e risolvere motivi di potenziale conflitto collettivo che non abbiano trovato una soluzione nell'ambito delle Commissioni di partecipazione previste dal Contratto.
La conflittualità **negli altri Paesi** anche quest'anno non è stata di particolare rilievo e ha riguardato per lo più specificità di singolo stabilimento.

Sicurezza dei prodotti

Accrescere la sicurezza, per automobilisti e tutti gli altri utenti della strada, rappresenta per il Gruppo Fiat una priorità fondamentale nell'ambito del suo approccio alla mobilità sostenibile. Il Gruppo è quindi costantemente impegnato ad aumentare la sicurezza attiva e passiva dei veicoli, così come a promuovere iniziative che incoraggino la condotta responsabile di chi è al volante. La filosofia del Gruppo Fiat è infatti fondata sul rispetto della vita umana e sul vincolo morale che ha nei confronti dei propri clienti.

Approccio integrato alla sicurezza

L'impegno del Gruppo nel progettare veicoli equipaggiati con i più avanzati sistemi di sicurezza segue tre direttrici principali:

- **supporto alla guida**, incentrato sui dispositivi a sostegno del guidatore nell'uso normale e in condizioni di potenziale pericolo
- **prevenzione degli incident**i, indirizzata allo studio di dispositivi che si attivano nella fase di emergenza e supportano il guidatore nelle manovre necessarie per evitare l'urto
- **riduzione dei danni**, focalizzata sullo sviluppo di dispositivi che intervengono quando l'impatto è inevitabile, al fine di ridurne le conseguenze.

La sicurezza a bordo dipende comunque anche dalla corretta manutenzione del veicolo e dalla capacità del conducente nel reagire e comportarsi alla guida in modo responsabile. Per questo motivo il Gruppo continua a organizzare corsi di guida sicura, per insegnare agli automobilisti come reagire in modo efficace in tutte le condizioni climatiche e in qualunque situazione di traffico, e a promuovere campagne di informazione per la corretta manutenzione dei veicoli e in generale per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle possibili conseguenze di una guida distratta.

Inoltre, in tema di sicurezza cooperativa, il Gruppo è attualmente coinvolto in numerosi progetti di ricerca per identificare soluzioni che rendano possibile agevolare la gestione del traffico e accrescere la sicurezza alla guida. Questi progetti riguardano lo sviluppo delle tecnologie di **comunicazione wireless tra veicoli** (V2V - Vehicle-to-Vehicle) e **tra veicoli e infrastrutture stradali** (V2I - Vehicle-to-Infrastructure), che hanno l'obiettivo di migliorare l'identificazione delle situazioni di pericolo, ridurre la distrazione e supportare il guidatore in situazioni critiche. I sistemi di trasporto intelligente (ITS) rappresentano infatti un prezioso potenziale per accrescere la sicurezza in strada e il comfort di guida (vedere anche pagine 92-93).

GRI

4.11, PR1

I centri di competenza del Gruppo

I primi crash test condotti dal Gruppo Fiat per verificare in modo scientifico le conseguenze degli incidenti sui veicoli, risalgono agli anni '50. I test venivano eseguiti su una pista d'aeroporto, con le auto radiotelecomandate a bordo di un elicottero.
Più tardi, nel 1976, **Fiat Group Automobiles** (FGA) fondò il proprio **Centro Sicurezza**, sede delle attività di crash test per tutti i sistemi veicolo (struttura, airbag e cinture di sicurezza, sedili, ecc.).
Per garantire l'efficacia dei dispositivi di sicurezza, i sistemi in fase di progettazione sono inizialmente testati in modo virtuale; successivamente vengono condotti crash test con vetture reali e mediante simulazioni con strumenti all'avanguardia, quali la slitta HyGe. L'approccio basato sull'analisi degli incidenti e degli aspetti reali di sicurezza alla guida, consente a un team di ingegneri specializzati di sviluppare soluzioni efficaci, con particolare attenzione alla **compatibilità tra veicoli** di segmenti diversi in caso di urto frontale o laterale, alla **protezione degli utenti della strada più vulnerabili** e all'**integrazione dei sistemi di sicurezza attiva e passiva**.
La pista per le prove d'urto di FGA a Orbassano (Italia) è uno dei fiori all'occhiello del Centro Sicurezza. Inaugurata due anni fa, è probabilmente la più avanzata al mondo. La barriera semovente è in grado di simulare tutti i tipi di urto. Inoltre il sistema di posizionamento automatico di 13 telecamere ad alta velocità consente di allestire i diversi set in pochi secondi. Le 13 telecamere possono catturare fino a 5.000 fotogrammi al secondo. Sul piano tecnologico un altro punto di forza è poi rappresentato dalla nuova slitta elettronica per il trascinamento dei veicoli, in grado di garantire che l'impatto avvenga esattamente alla velocità prevista. È collocata sotto il pavimento e può raggiungere i 100 km/h. Fino ad oggi sono stati condotti circa 18.000 crash test, con una media pari a 500 per anno.
Analogamente presso i centri **Chelsea Proving Grounds e Arizona Proving Grounds**, Chrysler Group esegue test di conformità e sviluppo per i tutti i veicoli. È a partire dagli anni '60, infatti, che tutte le prove d'urto sono condotte presso il centro Chelsea Proving Grounds, dove ogni anno centinaia di veicoli sono sottoposti a test e fotografati, e dove vengono elaborate migliaia di simulazioni al computer per verificare le caratteristiche di sicurezza dei veicoli. Nel corso degli anni sono infatti stati eseguiti e analizzati più di 25 mila crash test, tra cui circa 570 test soltanto nel 2012. Una barriera di circa 240 tonnellate permette infatti di eseguire in laboratorio qualsiasi tipo d'urto, per veicoli con un peso fino a 4.500 chilogrammi e lanciati ad una velocità di 100 km/h. In aggiunta, l'**Automotive Research and Development Centre** (ARDC) **di Chrysler Group** a Windsor, Canada, ospita il Lighting Research Facility, uno dei complessi più importanti al mondo per questo genere di ricerca. Dotata di una carreggiata interna a due corsie di 91 metri, e munita di segnaletica orizzontale e verticale, cartelli stradali e catarifrangenti, la struttura viene utilizzata per test su fari, fanali e fendinebbia. È inoltre possibile riprodurre condizioni climatiche indipendentemente dalla stagione o dall'ora del giorno, fino a simulare la presenza di nebbia mediante specifiche attrezzature.

Assegnate per la sicurezza
5 stelle Euro NCAP a Fiat 500L e **5 stelle China NCAP** a Fiat Viaggio

GRI
2.10, 4.11, PR1

Rating della sicurezza

L'approccio orientato alla progettazione e allo sviluppo di veicoli in grado di attivare funzioni che aiutino a prevenire incidenti o a proteggere passeggeri e utenti della strada, ha portato il Gruppo al conseguimento di importanti apprezzamenti all'interno del settore. Nel 2012, la Fiat 500L si è infatti aggiudicata le prestigiose **cinque stelle Euro NCAP**, con una valutazione complessiva di 83/100, ottenuta grazie a un punteggio pari al 94% per la protezione degli adulti, al 78% per quella dei bambini, al 65% per quella del pedone e al 71% per i sistemi di sicurezza e assistenza alla guida. Tale risultato è ancora più importante se si considera che dal 2012 l'organizzazione Euro NCAP ha reso più severe le soglie di accesso alle cinque stelle per la protezione di adulti, bambini e pedoni. Si tratta dunque di un riconoscimento importante che conferma ancora una volta la particolare attenzione di Fiat per gli aspetti legati alla protezione di tutti gli utenti della strada. Negli ultimi sette anni, infatti tutti i nuovi modelli di Fiat Group Automobiles hanno ottenuto le 4 o 5 stelle Euro NCAP. Migliaia di ore di simulazioni virtuali hanno permesso di sviluppare la nuova architettura "Small Wide" – che 500L per prima porta al debutto – e il veicolo senza ausilio di prototipi. Successivamente, la bontà della progettazione virtuale è stata

verificata fisicamente sulle vetture prodotte nello stabilimento, con 200 prove su componenti e sottosistemi, più di 100 simulazioni di impatto e oltre 100 crash test, prendendo in esame tutti i possibili tipi di collisione: urti frontali, laterali, ribaltamento, tamponamento e urti pedone. Inoltre, si sono tenute in considerazione le diverse velocità alle quali possono avvenire gli urti, i differenti tipi di ostacolo e la tutela di occupanti con caratteristiche fisiche anche molto diverse. Il risultato finale è una solida struttura della cellula di sicurezza provvista anteriormente di montanti doppi, progettata anche in linea con le normative vigenti negli Stati Uniti per quanto attiene le prove d'urto e le specifiche dimensionali dei materiali impiegati.

Inoltre, per le sue eccezionali prestazioni in fatto di sicurezza, Fiat 500L è stata valutata da Euro NCAP come una delle due auto più sicure del 2012 nel suo segmento (Small MPV, Multi-Purpose Vehicle). Euro NCAP ha pubblicato i risultati per 36 vetture disponibili sul mercato europeo, tra cui otto vetture cinque stelle che si sono distinte nella quattro aree di valutazione (protezione degli adulti, protezione dei bambini, protezione del pedone e sistemi di sicurezza e assistenza alla guida).

Negli Stati Uniti poi, la US National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA) ha attribuito le **cinque stelle del rating di sicurezza NCAP** a Chrysler 300, Dodge Charger, Challenger e alla nuova Dart. Grazie ad airbag a progettazione avanzata e al più alto contenuto di acciai alto-resistenziali del settore, l'Insurance Institute for Highway Safety (IIHS) ha inoltre insignito la Dodge Dart del **Top Safety Pick**. In fatto di sicurezza la Dart ha una solida struttura: il 68% della carrozzeria è costituito infatti da acciai alto-resistenziali, uno dei valori più alti dell'industria auto. Inoltre è il primo veicolo nato dall'alleanza tra Chrysler Group e Fiat S.p.A., che ha ottenuto il massimo punteggio in ciascuno dei quattro crash test considerati da IIHS per valutare il grado di protezione dei passeggeri e che rappresenta il principale criterio di selezione

Il nostro impegno a pagina 26

www

euroncap.com

iihs.org

nhtsa.gov

c-ncap.org.cn

per il riconoscimento Top Safety Pick. Inoltre la Dodge Dart ha ottenuto il punteggio più alto, "buono", anche nei test di simulazione del ribaltamento e di urto posteriore, laterale e frontale. La scala di valutazione IIHS considera quattro livelli: buono, accettabile, marginale e scarso. Chrysler Group ha progettato la nuova berlina compatta con una gamma di oltre 60 dispositivi di sicurezza, concepiti per garantire al guidatore la massima tranquillità.

12 veicoli di Chrysler Group insigniti dall'IIHS del **Top Safety Pick** per il 2013

Per aggiudicarsi il Top Safety Pick, i veicoli devono ottenere un elevato punteggio nei test effettuati dall'istituto per urto frontale, laterale, posteriore e di resistenza del tetto. I veicoli devono essere inoltre dotati di serie del Controllo Elettronico della Stabilità (ESC)[1]. La US National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA) ha reso i dispositivi ESC obbligatori per tutti i veicoli trasporto passeggeri venduti a partire dal 2012. Chrysler Group ha avviato l'installazione dell'ESC già nel 2003, arrivando a produrre oltre 6 milioni di veicoli dotati di questo dispositivo. Inoltre, includendo la Dodge Dart, l'Insurance Institute for Highway Safety (IIHS) ha insignito del Top Safety Pick, per il 2013, complessivamente 12 modelli Chrysler Group: Chrysler Town & Country, 300 e 200; Dodge Grand Caravan, Durango, Charger, Journey e Avenger; Jeep Grand Cherokee e Patriot; Fiat 500. Infine anche la Fiat Viaggio è stata insignita delle cinque stelle della nuovissima versione 2012 del rating di sicurezza China-NCAP: ulteriore dimostrazione di come i veicoli del Gruppo siano progettati con un'attenzione particolare alla sicurezza indipendentemente dai mercati.

Rating Euro NCAP[2]
Fiat Group Automobiles Europa

	Rating	Adulti Punteggio	Bambini Punteggio	Protezione del pedone Punteggio	Sistemi di sicurezza e assistenza alla guida Punteggio[3]
Fiat 500L[4]	5 stelle	94% (34)	78% (38)	65% (23)	71% (5)
Fiat Freemont[4]	5 stelle	83% (30)	82% (40)	50% (18)	71% (5)
Lancia Thema[4]	5 stelle	83% (30)	77% (38)	59% (21)	71% (5)
Alfa Romeo Giulietta[4]	5 stelle	97% (35)	85% (42)	63% (23)	86% (6)
Alfa Romeo MiTo	5 stelle[5]	36	29	18	-
Lancia Delta	5 stelle[5]	34	33	15	-
Fiat 500	5 stelle[5]	35	28	14	-
Fiat Bravo	5 stelle[5]	33	36	16	-
Alfa Romeo 159	5 stelle[5]	34	40	9	-
Fiat Grande Punto	5 stelle[5]	33	35	19	-
Fiat Panda[4]	4 stelle	82% (30)	63% (31)	49% (18)	43% (3)
Lancia Voyager[4]	4 stelle	79% (29)	67% (33)	47% (17)	71% (5)

Sistemi di sicurezza attualmente disponibili

Il Gruppo Fiat offre avanzati dispositivi di **sicurezza attiva** che aiutano il guidatore a ridurre il rischio di incidente. Tra i più importanti va annoverato il sistema di frenata automatica d'emergenza, l'Autonomous Emergency Braking (AEB) Urban system introdotto dal Gruppo nel 2012 con il nome di "City Brake Control". In dotazione su Fiat Panda e 500L[6], questo sofisticato dispositivo offre in termini di sicurezza evidenti vantaggi. Il sistema AEB Urban (City Brake Control) riconosce la presenza di ostacoli davanti alla vettura e aziona automaticamente i freni qualora il guidatore non reagisca abbastanza prontamente per evitare l'urto. In funzione di alcuni parametri (condizioni del manto stradale, dinamica e traiettoria del veicolo, distanza dall'ostacolo e condizioni degli pneumatici, ecc.), a partire da velocità inferiori

Il nostro impegno a pagina 26

GRI
PR1

[1] Il Top Safety Pick è basato su test d'urto laterale a 50 km/h (31 mph), frontale a 64 km/h (40 mph), posteriore a 32 km/h (20 mph), di resistenza del tetto e sulla presenza del Controllo Elettronico della Stabilità. I test sono effettuati dall'Insurance Institute for Highway Safety.
[2] Rating riferito alle vetture della gamma Fiat Group Automobiles lanciate sul mercato dal 2005 in poi.
[3] Categoria di valutazione introdotta con il nuovo sistema di rating Euro NCAP.
[4] I punteggi fanno riferimento al sistema di rating Euro NCAP introdotto nel 2009; i valori numerici tra parentesi fanno riferimento al sistema di rating Euro NCAP prima del 2009.
[5] Rating riferito al punteggio ottenuto per la protezione degli adulti (sistema di rating Euro NCAP in uso prima del 2009).
[6] Offerto al pubblico con il nome di "City Brake Control", integra tre funzioni aggiuntive: il sistema di frenata automatica d'emergenza (Autonomous Emergency Braking AEB, conosciuto anche come Automatic Emergency Braking), il Prefill e il Brake Assist.

a 30 km/h (19 mph), il sistema è in grado di intervenire per evitare completamente l'urto (prevenzione degli incidenti) o ridurre le conseguenze del possibile impatto (mitigazione dei danni). Collocato nella parte superiore del parabrezza, un sensore ottico LIDAR (Light Detection and Ranging) rileva la presenza di ostacoli davanti alla vettura in grado di costituire un rischio per la sicurezza; in tal caso l'AEB (City Brake Control) pre-carica il sistema frenante per consentire una pronta risposta della vettura in caso di intervento del guidatore. Qualora invece il conducente non dovesse reagire, i freni si azioneranno automaticamente per evitare l'urto o mitigare in alcuni casi l'impatto. Un deciso intervento del guidatore per evitare l'incidente con una frenata o sterzata brusca disattiverà il sistema per consentire il disimpegno da situazione critica e lasciare comunque sempre il controllo al guidatore.

Questo dispositivo è particolarmente efficace nelle situazioni tipiche della guida in città: l'analisi degli incidenti indica che il 70–80% degli urti tra veicoli che viaggiano nella stessa direzione di marcia (tamponamento) avvengono a velocità inferiori a 30 km/h (19 mph).

Altri importanti dispositivi di supporto alla guida sono il sistema di controllo adattativo della velocità, Adaptive Cruise Control (ACC), i sensori che rilevano la presenza di un veicolo nell'angolo cieco, Blind-spot Monitoring (BSM) e il dispositivo per la rilevazione di veicoli in arrivo durante la retromarcia, Rear Cross Path Detection; a questi si aggiungono altri sistemi esclusivi nei segmenti, come il Ready Alert Braking (RAB) e il Rain Brake Support (RBS), che garantiscono controllo e prestazioni in qualsiasi condizione di superficie stradale e climatica.

Con riferimento invece alla **sicurezza passiva**, il Gruppo offre di serie airbag a tecnologia avanzata, che – in alcuni modelli – sono dotati di un'apertura a più stadi attivata da diversi fattori, tra cui l'intensità e il tipo di collisione. Ad esempio la Dodge Dart ha dieci airbag di serie che riducono al minimo il rischio di lesioni per i passeggeri.

Degni di nota sono inoltre alcuni avanzati dispositivi di sicurezza della Dodge Dart, come le cinture di sicurezza auto-adattative con limitazione del carico, Active Seat Belt Load Limiter e l'Adaptively Controlled Airbag Venting (airbag a ventilazione flessibile). Le prime sono in grado di adattarsi alla corporatura del passeggero e ottimizzare la forza esercitata sul torace in caso di urto. Il secondo invece migliora l'attuale tecnologia di apertura dell'airbag a più stadi, per renderne l'intervento più "morbido" e adattarlo alle caratteristiche di determinati passeggeri o tipi di collisione, oppure

più "rigido" in presenza di situazioni di tipo opposto (ad esempio nel caso di passeggeri seduti distanti dall'airbag).

L'impegno verso i clienti, per la loro protezione, nella guida di tutti i giorni si estende anche all'offerta per veicoli di piccole dimensioni (Fiat 500L, Panda, Lancia Ypsilon) di soluzioni architettoniche e dispositivi di sicurezza appartenenti a segmenti superiori.

Queste vetture sono state infatti dotate di una struttura anteriore appositamente progettata per assorbire gli urti (energy-absorbing), di modo che la risposta del veicolo in caso d'urto sia distribuita in modo uniforme; inoltre la struttura dei sedili e i sistemi di ritenuta sono stati ottimizzati pensando alla protezione dei passeggeri più vulnerabili, come bambini e anziani. La struttura anteriore garantisce quindi una ripartizione uniforme dell'impatto in caso di urto frontale, con conseguente controllo sul comportamento del veicolo a prescindere dal tipo di ostacolo o veicolo con cui è avvenuto.

Proprio per aumentare la sicurezza dei bambini, il Gruppo consiglia inoltre seggiolini appositamente progettati e resi disponibili anche sulla nuova Fiat 500L (che ha ottenuto dall'Euro NCAP un punteggio pari al 78% per la protezione dei bambini).

Il Gruppo è inoltre costantemente impegnato alla ricerca di soluzioni per proteggere al meglio anche gli altri utenti della strada. Infatti, l'innovativa struttura del cofano proposta dal Gruppo e montata anche su Fiat 500L (premiata dal punteggio Euro NCAP del 65% per la protezione del pedone), è stata appositamente progettata per ridurre il rischio di eventuali lesioni alla testa per i pedoni in caso di urto.

Analogamente nei segmenti superiori, il Sistema di Protezione Attiva dei Pedoni (Active Pedestrian Protection System) determina, in caso di urto, l'innalzamento del cofano, aumentando lo spazio deformabile e riducendo al minimo le conseguenze per i pedoni.

Roadmap dei sistemi di sicurezza

Marchi generalisti[1]

Già disponibile	Sviluppi a breve termine	Innovazione
Supporto alla guida		
CONTROLLO PRESSIONE PNEUMATICI CONTROLLO ATTIVO DEI FARI FARI AUTOMATICI CON ABBAGLIANTI ASSISTITI CRUISE CONTROL ADATTIVO TELECAMERA PER MANOVRA IN RETROMARCIA CON GRIGLIE D'INGOMBRO SISTEMA DI IMPOSTAZIONE DELLA VELOCITÀ MASSIMA CONNETTIVITA' VIVAVOCE BLUETOOTH CONTROLLO VOCALE PARCHEGGIO SEMI-AUTOMATICO COMANDI CAMBIO AL VOLANTE SENSORE DI RIBALTAMENTO SISTEMA DI ASSISTENZA ALLA MARCIA IN DISCESA SISTEMA DI ASSISTENZA NELLE PARTENZE IN SALITA SISTEMA ANTI SBANDAMENTO RIMORCHIO	CRUISE CONTROL ADATTIVO STOP & GO SISTEMA DI PARCHEGGIO AUTOMATICO IN SPAZI PARALLELI O PERPENDICOLARI SISTEMA DI RICONOSCIMENTO DELLA STANCHEZZA (ATTENTION ASSIST) SISTEMA DI SICUREZZA ATTIVA PER LA NAVIGAZIONE TELECAMERA PER VISIONE A 360° PROIETTORI "FULL LED" A TECNOLOGIA AVANZATA	SUPPORTO ALLA GUIDA PER VEICOLI INTERCONNESSI DISPOSITIVO DI ASSISTENZA IN RETROMARCIA SISTEMA ANTI DISTRAZIONE GUIDA AUTOMATICA SISTEMA HMI DI RIDUZIONE DEL CARICO COGNITIVO SUPPORTO PER UNA GUIDA SICURA ED ECOLOGICA SISTEMA ATTIVO DI IMPOSTAZIONE DELLA VELOCITÀ MASSIMA SISTEMA DI MANTENIMENTO DELLA CORSIA
Prevenzione degli incidenti		
CONTROLLO ELETTRONICO DELLA STABILITÀ (ESC) LANE DEPARTURE WARNING FORWARD COLLISION WARNING BLIND-SPOT MONITORING REAR CROSS PATH DETECTION AUTONOMOUS EMERGENCY BRAKING URBAN SYSTEM DISPOSITIVO HAZARD FRENO A MANO A COMANDO ELETTRICO Q2 (DIFFERENZIALE AUTOBLOCCANTE) TRACTION PLUS SISTEMA DI RIDUZIONE ELETTRONICA ROLLIO VETTURA FORWARD COLLISION WARNING CON FRENATA AUTOMATICA SISTEMA AVANZATO PER LA FRENATA DI EMERGENZA SISTEMA DI ASSISTENZA AL PARCHEGGIO ANTERIORE E POSTERIORE SISTEMA DI ALLERTA DEI FRENI SISTEMA RAIN BRAKE SUPPORT	AUTONOMOUS EMERGENCY BRAKING INTER-URBAN SYSTEM SISTEMA DI PARCHEGGIO AUTOMATICO AVANZATO SISTEMA DI ASSISTENZA AL PARCHEGGIO POSTERIORE CON FRENATA AUTOMATICA	RILEVAMENTO PEDONE CON FRENATA RICOSTRUZIONE SCENARI PER LA PREVENZIONE DI INCIDENTI CONTROLLO ANGOLO CIECO ATTIVO
Mitigazione dei danni		
AIRBAG GINOCCHIA SISTEMA DI PROTEZIONE ATTIVA PER PEDONI AUTONOMOUS EMERGENCY BRAKING URBAN SYSTEM FIRE PREVENTION SYSTEM (FPS) SISTEMA DI IMPOSTAZIONE DELLA VELOCITÀ MASSIMA AIRBAG LATERALI SEDILI POSTERIORI CINTURE DI SICUREZZA AUTO-ADATTIVE CON LIMITAZIONE DEL CARICO SISTEMA DI SICUREZZA PER VEICOLI ELETTRICI AIRBAG A VENTILAZIONE FLESSIBILE	AUTONOMOUS EMERGENCY BRAKING INTER-URBAN SYSTEM SISTEMA PRE-COLLISIONE AVANZATO SISTEMA DI SICUREZZA PER URTI FRONTALI DI MODERATA INTENSITÀ SISTEMA ANTI ESPULSIONE IN CASO DI RIBALTAMENTO AIRBAG PARABREZZA PER SISTEMA DI PROTEZIONE ATTIVA DEI PEDONI	SERVIZI AGGIUNTIVI PER LA CHIAMATA DI EMERGENZA AIRBAG ADATTIVI

[1] *Includono tutti i marchi Fiat Group Automobiles e Chrysler Group.*

Il contributo della Formula 1 alla sicurezza

Con l'obiettivo di coniugare prestazioni sempre più elevate ad alti standard di sicurezza attiva e passiva, Ferrari ha da sempre trasferito le tecnologie derivanti dal mondo delle competizioni alle vetture stradali. La più recente applicazione è fornita dalla Ferrari F12 berlinetta, lanciata nel 2012, che vanta una maneggevolezza senza precedenti, grazie all'architettura dei sottosistemi e ai più avanzati controlli di dinamica veicolo (VDC)[1].

Tutti i sottosistemi sono stati sviluppati in modo integrato, con lo specifico obiettivo di garantire massimo divertimento in assoluta sicurezza, in pista e su strada, con una sorprendente agilità e prontezza di risposta.

Nel dettaglio, il lavoro ha riguardato molle e ammortizzatori, ruote e pneumatici, sistemi di controllo quali il differenziale elettronico (E-Diff), il sistema di controllo della trazione derivato dalla Formula 1 (F1-Trac), il controllo elettronico della stabilità (ESC) e i sistemi di ausilio dell'impianto frenante quali il sistema anti bloccaggio, Antilock Braking System (ABS) e il ripartitore di frenata, Electronic Brakeforce Distribution (EBD).

L'impianto frenante carboceramico (CCM3) beneficia di una nuova mescola per le pastiglie posteriori e di un sistema di raffreddamento ottimizzato derivato dall'esperienza in Formula 1, cui si aggiunge il dispositivo Active Brake Cooling che permette di ridurre la resistenza aerodinamica all'avanzamento. Questi accorgimenti assicurano assenza di calo di rendimento e spazi di frenata eccellenti.

Le sospensioni sono dotate dei nuovi ammortizzatori magnetoreologici SCM-E, caratterizzati dalla presenza del doppio solenoide e di una nuova centralina, cui si aggiunge un nuovo software di controllo. Questa tecnologia assicura un controllo più preciso della vettura a favore di prestazioni, sicurezza e comfort.

Sistemi di sicurezza a breve termine

Il Gruppo Fiat è costantemente alla ricerca di soluzioni per la prevenzione degli incidenti, capaci di assistere il guidatore in caso di manovre e situazioni critiche. A questo scopo il Gruppo si impegna a sviluppare e testare nuovi sistemi di sicurezza e di assistenza alla guida.

Le ricerche indicano infatti che il 90% degli incidenti stradali in città sono causati dalla distrazione del guidatore, che comunque può essere all'origine di incidenti in contesti anche extraurbani. Per questo sono sempre allo studio nuovi sistemi di sicurezza, come il sistema di frenata automatica d'emergenza, l'**Autonomous Emergency Braking** (AEB) **Inter-Urban**, per velocità fino a 72 km/h (45 mph), o i dispositivi Attention Assist e Active Safety Navigation Support.

Per funzionare a velocità superiori, i sistemi AEB Inter-Urban utilizzano dispositivi radar ad ampio raggio, per aumentare lo spazio di guida davanti al veicolo. In caso di pericolo il sistema emette un segnale di allerta per il conducente. Se il guidatore lo ignora, il sistema emette una seconda segnalazione e contemporaneamente pre-carica i freni per assicurare massima capacità di frenata. Infine, in caso di mancata reazione da parte del guidatore, il sistema passa ad azionare automaticamente i freni.

I colpi di sonno al volante costituiscono un'altra delle cause principali di incidente e il dispositivo **Attention Assist** è la soluzione tecnologica che minimizza i rischi di incidente in caso di sonnolenza del guidatore. Il dispositivo registra infatti gli schemi di guida del conducente e riesce a rilevare

Il nostro impegno alle pagine 26-27

GRI

PR1

[1] Il VDC comprende il Controllo Elettronico della Stabilità (ESC), l'F1-Trac (un sistema di controllo della trazione derivato dalla Formula 1), Sospensioni a Controllo Magnetoreologico (SCM) e ABS prestazionale.

i sintomi del sonno nel caso in cui si verifichi una devianza significativa dal comportamento abituale. Il dispositivo emette quindi una segnalazione visiva e acustica che avvisa chi è al volante della pericolosità di proseguire nella guida in presenza di segnali di stanchezza.
Un altro innovativo dispositivo per agire sul livello di attenzione del guidatore è l'**Active Safety Navigation Support**, in grado di allertare il conducente con segnali visivi e tattili in caso di pericolo.
Analogamente, continuano a essere allo studio ulteriori sistemi di sicurezza e di assistenza tecnologicamente avanzati, con lo scopo di fornire soluzioni efficaci in situazioni di pericolo. Chrysler Group è infatti al lavoro per migliorare la progettazione dei sistemi **Rollover Ejection Mitigation** e **Side Airbag Inflatable Curtains** (SABIC), di modo che rispondano ai nuovi standard di sicurezza, conseguenti la recente approvazione della norma federale US Federal Motor Vehicle Safety Standard FMVSS 226 per gli airbag laterali a tendina. Gli airbag laterali rappresentano infatti una misura di prevenzione fondamentale per evitare l'involontaria espulsione del passeggero in caso di urto con ribaltamento del veicolo.
Inoltre, stante la proposta da parte dell'Insurance Institute for Highway Safety di iniziare a testare i veicoli in condizioni di urto frontale più stringenti, Chrysler Group è attivamente impegnata nel valutare soluzioni progettuali in grado di rispondere a questa futura esigenza.
Il Gruppo continuerà quindi a promuovere sistematicamente lo sviluppo di nuove soluzioni che tutelino la sicurezza di tutti gli utenti della strada.

Sistemi di sicurezza del futuro

Gli anni futuri richiederanno soluzioni per una mobilità maggiormente accessibile e per sistemi di infomobilità più efficienti, con particolare attenzione agli aspetti di

Riduzione del carico di lavoro per il conducente

La **riduzione del carico cognitivo per il conducente e delle conseguenti possibilità di distrazione** è stato oggetto di studio nel corso del 2012. Il Gruppo ha particolare consapevolezza delle modalità di interazione dei guidatori con i sistemi presenti all'interno del veicolo, ma ritiene che comunque il principale compito del guidatore debba limitarsi alla guida. Approfondite ricerche si incentrano quindi su soluzioni che non distolgano il guidatore dal tenere gli occhi sulla strada e le mani al volante. Alcuni criteri per limitare il carico cognitivo del guidatore prevedono ad esempio un'adeguata scelta nella posizione degli interruttori di comando e un appropriato raggruppamento nella contestuale visualizzazione delle informazioni, in modo che appaiano a tempo debito e nel punto corretto. Analogamente, il guidatore può scegliere tra diverse modalità di visualizzazione quella più adatta al contesto di guida. Chrysler Group pone quindi particolare attenzione a un modello di progettazione focalizzata sull'utente, che risulti di semplicità d'uso per tutti i sistemi già la prima volta. Presso il Centro Ricerche Fiat (CRF) è attualmente allo studio un sistema per ridurre il carico cognitivo del guidatore, ovvero un software in grado di monitorare le condizioni del percorso, lo stato del conducente e adattare di conseguenza il sistema di interfaccia uomo-macchina (HMI). Ad esempio, la visualizzazione del pannello comandi e del display radio per il conducente che si trovi ad affrontare il traffico nelle ore di punta, può essere risolta con una visualizzazione raggruppata e semplificata che aiuti a concentrarsi solo sulla guida, mentre in contesti di guida fuori città la stessa visualizzazione può prevedere una maggiore complessità. Lo studio di questo progetto ha preso il via nel 2012 e proseguirà nel corso del 2013. A causa del continuo aumentare delle attività (compiti) a bordo durante la percorrenza, lo sviluppo di questo tipo di tecnologia è estremamente importante per il futuro.

Il nostro impegno alle pagine 26-27

GRI
4.11, PR1

sicurezza (attiva, passiva e preventiva). Le attività di ricerca e innovazione del Gruppo sono quindi incentrate sullo sviluppo di un ampio spettro di sistemi di sicurezza (vedere anche pagine 92-93):

- **supporto alla guida sulla base di veicoli interconnessi**: gli attuali sviluppi dei sistemi di supporto alla guida dovranno essere potenziati, attraverso lo sviluppo di un sistema di comunicazione tra veicoli, tra veicoli e infrastrutture stradali, oppure tra veicoli e centri di controllo del traffico. Si prevede inoltre che le informazioni provenienti dalla rete potranno integrare le capacità dei sensori di bordo fino a sostituirli completamente, riducendo così i costi
- **dispositivo di assistenza alla guida in retromarcia**: le funzioni di assistenza in retromarcia integrano e migliorano il sistema Park Assist e mirano ad agevolare il guidatore nelle quotidiane operazioni di retromarcia (ad es. in uscita da spazi ristretti o da aree di parcheggio) attraverso il comando automatico dello sterzo
- **supporto per una guida sicura ed ecologica**: il concetto di orizzonte elettronico dovrà essere ampliato in modo da integrare funzioni volte a tutelare sia la sicurezza, sia l'ambiente. L'integrazione delle funzioni di assistenza per una guida sicura e rispettosa dell'ambiente consentirà di fornire, senza interruzioni, informazioni e segnalazioni di allerta per promuovere una condotta di guida consapevole
- **ricostruzione di scenari per la prevenzione di incidenti**: la ricostruzione in tempo reale del contesto in cui si trova il veicolo sarà ulteriormente sviluppata. Lo scopo è quello di individuare in anticipo potenziali rischi di collisione. Pertanto sensori, dispositivi di posizionamento, mappe e informazioni sono oggetto di studio per una esauriente ricostruzione dello scenario.
- **servizi aggiuntivi all'Emergency call**: una volta operativo, il servizio di Emergency call richiederà che tutti i nuovi veicoli siano dotati di dispositivo di comunicazione wireless. Ciò consentirà di fornire servizi di mobilità avanzata, come ad esempio servizi di gestione integrata del traffico o di navigazione intelligente basati su informazioni di traffico e condizioni atmosferiche in tempo reale o ancora servizi personalizzati per la gestione del veicolo (ad esempio, chiamata di emergenza in caso di guasto, prenotazione interventi di manutenzione).

Emergency call

Il **servizio di chiamata di emergenza Emergency call** (eCall) 112, diventerà obbligatorio a breve a livello europeo. Il Gruppo attraverso la partecipazione del Centro Ricerche Fiat e Magneti Marelli è coinvolto attivamente nel progetto europeo *HeERO*, co-finanziato dalla Commissione Europea, il cui obiettivo è predisporre l'implementazione di un servizio pubblico pan-europeo di eCall, armonizzato e interoperabile. Il progetto utilizza un veicolo Fiat equipaggiato con vari dispositivi di diversi fornitori abilitati alle chiamate di emergenza, al fine di valutare il grado di affidabilità dell'intera catena del servizio di emergenza, compresa l'integrazione nell'architettura del veicolo. Il sito italiano per la dimostrazione utilizza il centro di Gestione Unificata delle Emergenze di Varese; il progetto valuterà anche l'interoperabilità del servizio e dell'infrastruttura in siti pilota di altri Paesi europei. Il veicolo Fiat *HeERO* utilizzato per la dimostrazione del servizio eCall è stato presentato allo stand iCar del congresso mondiale Intelligent Transport Systems and Services (ITS) del 2012.

Formazione del cliente e manutenzione del veicolo

Oltre a sviluppare sistemi che aiutino a tutelare gli occupanti di un veicolo e a minimizzare le possibilità di incidente, il Gruppo Fiat organizza **corsi di guida sicura** e richiama l'attenzione dei clienti sull'importanza di una **corretta manutenzione del proprio veicolo**.
Alfa Romeo è da anni in prima fila nel sostenere iniziative sulla sicurezza, la prevenzione degli incidenti e l'educazione stradale, attraverso corsi di guida organizzati in collaborazione con la società Dorado Centro Internazionale Guida Sicura, diretta dall'ex campione di F1 Andrea de Adamich. Recentemente l'offerta formativa è stata ampliata e prevede due differenti programmi (Guida sicura e Guida sportiva). I corsi, il cui obiettivo è migliorare l'abilità nella guida e il controllo del veicolo, sono articolati in una serie di lezioni teoriche e di esercitazioni pratiche. Più in dettaglio, gli iscritti al corso partecipano a una sessione formativa/dinamica suddivisa in due parti: "guida negativa," per migliorare il controllo del veicolo in situazioni di emergenza e "guida positiva" per imparare a prevenire il verificarsi di situazioni critiche.
È a partire dal 2007 che Fiat in LATAM organizza il corso *Fiat Test Drive – Drive Safely*, ispirato ai corsi di guida di Alfa Romeo. Per adattare il corso alle esigenze del mercato brasiliano, l'approccio è stato spostato da una dimensione sportiva a un ambito più tecnico. Il programma del corso prevede una lezione iniziale della durata di 50 minuti sugli aspetti teorici riguardanti la sicurezza su strada e il funzionamento dei sistemi di sicurezza (ad esempio cinture di sicurezza e ABS). La sessione successiva prevede quindi una lezione sulla posizione corretta di sedile e poggiatesta e sulla corretta regolazione della cintura di sicurezza e dello sterzo. Le esercitazioni pratiche riguardano invece l'utilizzo del freno di emergenza con e senza ABS e il controllo dello sterzo in condizioni di asciutto e bagnato su due differenti tipi di superficie stradale. Ad oggi, i partecipanti dei corsi sono stati oltre 2.000, tra clienti, fleet manager, studenti, giornalisti e personale Fiat.

Anche il marchio Abarth promuove uno stile di guida sicuro e sportivo, insegnando tecniche che coniughino sicurezza e piacere di guida attraverso corsi specifici, offerti dall'Abarth Driving Academy. Inoltre, nel 2012, per il secondo anno consecutivo il marchio ha organizzato il concorso per aspiranti piloti *Make It Your Race*. Il Progetto, indirizzato principalmente ad un pubblico giovane, ha l'obiettivo di promuovere una guida sicura e responsabile. Tra gli oltre 30 mila partecipanti alle selezioni, provenienti da tutta Europa, 106 hanno avuto l'opportunità di prendere parte a un corso di guida avanzato, mentre 24 hanno potuto conseguire la licenza pilota ACI-CSAI (Commissione Sportiva Automobilistica Italiana dell'Automobile Club d'Italia) divenendo così veri piloti da corsa.
Abarth ha sponsorizzato inoltre il *Tour Divertiti Responsabilmente*, una campagna educativa di sensibilizzazione su alcool, guida e divertimento responsabile promossa e organizzata da Diageo, leader nel settore industriale delle bevande, in collaborazione con Automobile Club Italia (ACI) e con il sostegno del Ministero della Gioventù.
Per dare ai clienti la possibilità di migliorare la conoscenza delle caratteristiche delle proprie Granturismo, dal 1993 Ferrari organizza a Maranello (Modena, Italia) i corsi di guida Pilota Ferrari, a cui negli anni si sono aggiunti corsi negli Stati Uniti e Cina. I clienti che prendono parte ai corsi, oltre ad apprezzare le qualità sportive delle vetture nell'uso estremo in pista, si cimentano nel fronteggiare eventuali situazioni di imprevisto che possono verificarsi in strada. Nel 2012 sono stati completati 8 Corsi di Guida Sportiva, 5 Corsi Avanzati, 2 Corsi Evoluzione e 4 Corsi Challenge. Anche Maserati organizza corsi di guida sicura e sportiva sotto la supervisione didattica di piloti professionisti. Rivolti ad aspiranti e attuali proprietari di Maserati, questi corsi sono un perfetto equilibrio tra teoria e pratica e danno l'opportunità di provare l'esperienza di guida di diversi modelli Maserati in totale sicurezza.

Il nostro impegno a pagina 25

GRI

PR1, PR3

www

genuineparts.fiat.com

Attualmente il Gruppo appoggia **campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su temi relativi alla sicurezza dei bambini a bordo e sulla corretta manutenzione del veicolo**. Chrysler Group vanta una lunga esperienza nella realizzazione di programmi per la protezione dei guidatori e delle loro famiglie ed è cofondatore del programma *SeatCheck* negli Stati Uniti. Questa iniziativa insegna ai genitori il modo corretto per far viaggiare i propri figli in sicurezza sul veicolo, offrendo controlli gratuiti dei seggiolini da parte di tecnici specializzati.
I controlli sulla sicurezza continuano a far parte anche dei programmi *Summer and Winter Check-Up*, con offerte speciali sull'acquisto di componenti relativi alla sicurezza del veicolo e sei mesi di assistenza su strada, gratuita in tutta Europa.
Per preservare il più possibile il veicolo nelle sue condizioni originali sono necessari interventi di manutenzione programmati e periodici. Infatti, i manuali di uso e manutenzione di molti modelli del Gruppo si arricchiscono continuamente di nuove sezioni per sottolineare l'importanza degli interventi di manutenzione. Una corretta diagnosi e la regolare manutenzione comporta un incremento dell'efficienza dei veicoli con conseguenti benefici in termini di consumi e sicurezza. Grazie a una rete di assistenza estesa e ben strutturata (la rete di assistenza Checkstar), Magneti Marelli è in grado di fornire un'ampia gamma di servizi di manutenzione e riparazione. Inoltre, Magneti Marelli sta sviluppando soluzioni di diagnosi remota, usufruendo delle sue conoscenze in tema di veicoli, delle competenze tecnologiche di localizzazione e comunicazione, e dell'esperienza consolidata nei servizi di post vendita. La presenza a bordo della **Scatola Telematica**[1] per l'accesso alla rete di bordo e l'attivazione del servizio di diagnosi a distanza, consente di ridurre al minimo le conseguenze di eventuali anomalie, i tempi di attesa dei clienti, i costi e quindi di garantire un servizio efficiente. Nel corso del 2012 sono state condotte prove preliminari e si è provveduto a costituire il gruppo di lavoro interdivisionale *European On Board Diagnosis (EOBD) vs Telematics*. L'obiettivo del Gruppo è di sviluppare per la scatola telematica un'applicazione in grado di leggere direttamente dalla rete di bordo, tramite connessione alla porta EOBD, alcuni dati fondamentali per la diagnosi a distanza. Le compagnie di assicurazione e le flotte considerano di vitale importanza i parametri elaborati, quali i chilometri percorsi e il consumo di carburante.
Allo stesso modo, Mopar – la divisione del Gruppo che si occupa dell'assistenza tecnica, dei ricambi e dell'assistenza clienti – offre l'Electronic Vehicle Tracking System (EVTS). La presenza dell'EVTS consente una maggiore tranquillità alla guida grazie alle segnalazioni di arrivo/partenza ed eccesso di velocità, e al dispositivo di localizzazione in tempo reale mediante GPS in caso di furto del veicolo. Il sistema è disponibile sui modelli Chrysler, Jeep, Dodge, Ram e Fiat in Nord America.

Distrazione alla guida

Il team Human Machine Interface (HMI) ha il compito di limitare i rischi di una guida distratta, grazie all'introduzione di nuovi dispositivi di connettività che aiutino il guidatore a mantenere il più possibile gli occhi sulla strada e le mani sul volante.
Su tutti i veicoli del Gruppo è disponibile il sistema viva voce Bluetooth, offerto sulle piattaforme Blue&Me e Uconnect: la presenza di un avanzato **sistema di riconoscimento dei comandi vocali** rende possibile la gestione di telefonate e lettori multimediali.
Disponibile a partire dal 2013, la nuova piattaforma Uconnect Access, introdotta sul Ram 1500, accresce la propria portata con l'aggiunta della connettività tramite telefono cellulare, l'ultima generazione di connessione a bordo che sfrutta la tecnologia cellulare integrata per consentire il collegamento diretto con gli operatori del 911, il servizio di assistenza e il servizio di soccorso stradale. Il sistema fornisce anche l'innovativo assistente vocale, Voice Texting, per l'invio di messaggi di testo con l'uso della voce, anziché attraverso la selezione da elenco di generici messaggi preconfezionati. Chrysler Group è il primo produttore automobilistico a offrire sul mercato statunitense una funzione di voice-texting di tipo cloud-based, ossia che utilizza risorse hardware/software distribuite e virtualizzate in Rete.
Uconnect Access dispone anche di un punto di accesso per la connessione WiFi e di un servizio di ricerca su Internet mediante il motore Bing. Con una semplice pressione sul tasto di riconoscimento vocale è possibile chiedere informazioni ad esempio sul museo, il teatro o il ristorante più vicino.
La tecnologia Uconnect Access di Chrysler Group ha vinto il primo premio nel prestigioso concorso "Technology of the Year" di AOL Auto.

[1] *La scatola Telematica è una centralina elettronica che integra un modulo telefonico per la connessione con la rete di comunicazione cellulare, un modulo di localizzazione satellitare multicostellazione (GPs, Galileo, Glonass) e un accelerometro a 3 assi per rilevare i parametri di accelerazione e frenata del veicolo.*

Il nostro impegno a pagina 25

GRI
4.11, PR1

7377
FIAT
panda

Rete dei concessionari e di assistenza

Migliorare le competenze del personale di vendita delle concessionarie, dei tecnici e degli addetti al servizio di assistenza è parte fondamentale dell'impegno del Gruppo nel creare un rapporto aperto e un dialogo costante con i suoi clienti. Il personale delle concessionarie rappresenta il più importante "ponte" comunicativo nel costruire e accrescere la soddisfazione dei clienti. Per questo, viene fornita un'offerta formativa ampia e diversificata, che oltre ad accrescere le capacità di tutti coloro che lavorano all'interno della rete commerciale, li coinvolge nel costruire l'immagine e la reputazione del Gruppo.

Formazione per la rete

Con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle concessionarie, la loro operatività e la conoscenza dei prodotti, nel 2012 il Gruppo ha continuato a sviluppare nuove opportunità formative di verifica e certificazione delle competenze del personale di vendita e dei tecnici.
Nell'ottica di uniformare il livello di competenze all'interno della rete, Unetversity, la scuola di formazione di Fiat Group Automobiles (FGA), e la Chrysler Academy hanno formato in tutto il mondo oltre 165.000 addetti all'interno delle concessionarie, professionisti delle vendite e del post vendita, per un totale di oltre 6,2 milioni di ore di formazione.
Nel corso dell'anno, Chrysler Group ha infatti adottato un modello di formazione basato sulla valutazione delle competenze, simile a quello di FGA, che permette ai singoli utenti di identificare con precisione eventuali lacune nelle conoscenze, e quindi di indirizzarli verso il corso più indicato tra quelli offerti dalla Chrysler Academy.
La formazione rivolta al personale di vendita e post vendita risponde a un'ampia gamma di esigenze formative relative alla gestione di questioni di tipo tecnico e commerciale che la rete si trova continuamente ad affrontare: dalla gestione del rapporto con i clienti, alla conoscenza dei sistemi e dei contenuti ecologici e di sicurezza dei veicoli del Gruppo. Inoltre la formazione per i meccanici ha riguardato tecniche di diagnosi, di manutenzione e riparazione per motori a benzina e diesel, oltre a tecniche di assistenza per veicoli elettrici o a metano.

Oltre 6,2 milioni di ore di formazione
erogate alla rete dei concessionari

In più sono stati compiuti sforzi specifici per potenziare l'offerta formativa online, con l'adozione di piattaforme interne multimediali che consentono a chiunque all'interno della rete un più rapido accesso a conoscenze e informazioni, risparmiando tempo, denaro e limitando l'impatto ambientale degli spostamenti.
Nell'area geografica LATAM, le concessionarie FGA hanno usufruito della formazione anche via streaming, registrando nel 2012 oltre 300.000 accessi. Nell'area NAFTA, e in alcuni mercati LATAM ed EMEA, si è fatto ampio ricorso anche alla formazione in aule virtuali. Ciò ha reso possibile formare il personale in rete simultaneamente attraverso il web, con il formatore che interagiva in tempo reale con i partecipanti.

Formazione sulla gestione del rapporto con il cliente

Nel 2012, Unetversity ha sviluppato in Europa una serie di programmi di formazione incentrati sulle metodologie e sui processi di vendita, nell'ambito del programma *Shoulder to Shoulder*.
L'iniziativa ha lo scopo di rafforzare le modalità di approccio e l'attitudine del personale della rete durante il processo di vendita e riflette l'impegno nel promuovere **tecniche di vendita responsabile**, incoraggiando la maggior trasparenza possibile

Il nostro impegno alle pagine 43-44

nella gestione del rapporto con i clienti. Con l'obiettivo di andare oltre le aspettative dei clienti, nel 2012 Chrysler Group ha avviato il nuovo modulo *Customer Experience Initiative*. Il programma si propone di migliorare **l'esperienza in concessionaria** nel suo complesso e di promuovere nel tempo il successo dell'azienda e della rete di vendita.

FGA Unetversity ha poi continuato a porre particolare attenzione alla formazione del personale post vendita, quali i responsabili d'officina e i dipendenti del front-office che gestiscono le **relazioni** con i clienti in **post vendita**. Attività come l'accettazione in officina, la programmazione della consegna del veicolo e l'approvvigionamento dei pezzi di ricambio hanno infatti un forte impatto sulla qualità del servizio percepita dal cliente e, di conseguenza, sul suo livello di soddisfazione.

Infine, nel 2012 sono proseguite anche le attività formative a supporto dei titolari e dei dirigenti delle concessionarie, attraverso il programma *Effect* di FGA, una *Dealer Business School* professionale che prende come modello i corsi di amministrazione aziendale di livello universitario. Il programma si propone di sviluppare all'interno della rete strumenti e competenze di **gestione manageriale** che permetteranno di affrontare con successo i cambiamenti in atto a livello globale e locale, ponendo particolare attenzione al tema del passaggio generazionale del management. Giunto alla sua quinta edizione in Italia, *Effect* è stato adottato anche in Spagna, nel Regno Unito e in Germania. Grazie al successo ottenuto, alcuni di questi mercati hanno offerto il programma per un altro anno consecutivo.

Nel 2012, Chrysler Group ha introdotto numerosi nuovi strumenti informatici a supporto delle sue circa 2.400 concessionarie. Tra questi segnaliamo *Market Master Online*, uno strumento di analisi del mercato che aiuta le concessionarie a identificare o meglio comprendere la propria clientela, e la nuova versione con accesso tramite connessione cellulare di *iShowroom*, uno strumento informativo a supporto delle vendite. Questi innovativi strumenti, insieme all'applicativo di analisi finanziaria *iExam* introdotto nel 2011, contribuiscono a creare per le concessionarie le condizioni per massimizzare le **prestazioni operative** e capitalizzare le opportunità commerciali.

Programma Dealer Candidate Development (DCDP)

Negli Stati Uniti per il Gruppo è prioritaria la valorizzazione delle diversità all'interno della rete di vendita. Nel 2012, Chrysler Group ha incrementato dell'11% la sua rete di concessionarie gestite da gruppi di minoranza, passando da 141 a 160. Questo include un incremento del 21% di concessionarie Fiat di proprietà, gestite da minoranze, passate da 25 a 32. Per di più questo dato rappresenta il 17% della rete commerciale Fiat, la percentuale più alta nel settore. Chrysler Group ha quindi continuato a utilizzare il *Dealer Candidate Development Program* (DCDP) per fornire supporto allo sviluppo di candidature da parte di minoranze. Il programma ha lo scopo di identificare tra coloro che sono attualmente impiegati all'interno di una concessionaria Chrysler o Fiat, quei candidati che hanno le potenzialità per gestirne una in futuro. Attraverso seminari online e sessioni formative o di verifica direttamente in concessionaria, a questi candidati viene offerta la formazione necessaria per rafforzare le proprie competenze per una gestione paritetica delle attività .

Nel 2012 il DCDP ha laureato la sua prima classe di cinque candidati a cui darà la possibilità di confrontarsi con le opportunità più adatte, non appena queste saranno disponibili. È stato quindi avviato il modulo di formazione per una seconda classe che si diplomerà nel 2013.

Il nostro impegno alle pagine 43-44

Formazione sull'ambiente e sulla sicurezza

Il Gruppo dedica risorse considerevoli alla formazione sui **temi dell'ambiente e della sicurezza**.

Nel 2012, ha dedicato a questi temi circa 1,9 milioni di ore di formazione in tutto il mondo, per addetti alle vendite, tecnici e personale post vendita, pari al 30% del totale della formazione erogata.

In EMEA, la forza vendita ha avuto una formazione specifica, per 243 mila ore complessive, sul tema della riduzione dei consumi e delle emissioni di CO_2 e in particolare sui motori TwinAir e MultiAir, sui carburanti alternativi come GPL e metano o sui motori diesel di ultima generazione. Particolare enfasi è stata riservata ai temi relativi alla sicurezza attiva e passiva, collegati all'introduzione di applicativi specifici che mostrano ai clienti i vantaggi e l'efficacia di queste funzionalità (vedere box sull'e-Product).

La formazione tecnica invece rivolta ai meccanici d'officina, per un totale di circa 163 mila ore nell'area operativa regionale EMEA (+5% rispetto al 2011), è stata incentrata sullo sviluppo delle competenze necessarie per la **riparazione e manutenzione di motori a basso impatto ambientale**. Questo tipo di formazione è infatti fondamentale per garantire l'efficienza del motore e contenerne consumi e livelli di emissione in conformità agli standard prescritti.

Inoltre, nel corso del 2012 il personale post vendita ha beneficiato di un programma formativo specifico sui sistemi di sicurezza, acquisendo le conoscenze tecniche necessarie per informare i clienti sui benefici di tali dispositivi durante il servizio di assistenza.

Anche Chrysler Group è impegnata ad accrescere la consapevolezza e le conoscenze della rete sui temi dell'ambiente e della sicurezza. Gli addetti alla vendita hanno ricevuto oltre 625 mila ore di formazione sui prodotti (+6% rispetto al 2011) in aula e via web.

La formazione ha trattato in modo specifico argomenti relativi alle tecnologie rispettose dell'ambiente e alla sicurezza attiva e passiva. Inoltre, ai meccanici di officina sono state dedicate circa 509.000 ore di formazione su diagnosi, riparazione e manutenzione di motori a basso impatto ambientale, con un incremento del 16% rispetto al 2011.

Circa **1,9 milioni di ore** di formazione **sui temi dell'ambiente e della sicurezza**

Formazione tecnica in Cina sulla Fiat Viaggio

Attraverso le sue scuole di formazione locali, nel 2012 la *joint venture* di Fiat Group Automobiles in Cina, GAC FIAT ha indirizzato la formazione tecnica per migliorare le competenze di riparazione e manutenzione della nuova Fiat Viaggio (prodotta nel nuovo stabilimento di Changsha, nella provincia di Hunan in Cina).

L'iniziativa ha coinvolto 101 tecnici della rete di vendita, che sono stati formati attraverso corsi specifici sulle caratteristiche della Fiat Viaggio per un totale di 4.100 ore, pari al 17% delle ore totali di formazione tecnica offerta in APAC da Fiat Group Automobiles.

Circa 1.100 ore, tra quelle dedicate alla Fiat Viaggio, hanno riguardato tematiche di sostenibilità, come diagnosi, riparazione e manutenzione di motori efficienti dal punto di vista dei consumi.

Il nostro impegno a pagina 43

GRI

4.11, EN26

Formazione in loco e via web

Nel 2012 l'offerta formativa sia in loco sia via web è stata potenziata per rispondere all'esigenza di garantire maggiore accessibilità a informazioni e conoscenze per coloro che operano nella rete, con conseguente risparmio di tempo, denaro e riducendo l'impatto ambientale degli spostamenti.

Attraverso la piattaforma multimediale *Web Academy*, Fiat Group Automobiles (FGA) ha consolidato il ricorso alla formazione online per tutti gli addetti della rete. Nel 2012, circa il 41% delle ore di formazione dedicate al personale di vendita e ai tecnici in tutto il mondo sono state erogate tramite il web. Nell'area operativa regionale EMEA è stato conseguito un significativo aumento dell'offerta formativa a distanza rivolta agli addetti post vendita, per i quali quella via internet è addirittura raddoppiata rispetto al 2011, contribuendo così a una ulteriore riduzione dell'**impatto ambientale della formazione totale erogata**. Grazie a moduli formativi via web, è possibile ogni anno risparmiare in Europa e in America Latina circa 29 milioni di chilometri (solo in Europa, 12 milioni di chilometri risparmiati per gli spostamenti, equivalgono ad una riduzione di quasi 1.300 tonnellate di emissioni di CO_2).

Analogamente, anche Chrysler Academy eroga offerte formative mediante il ricorso a classi virtuali e corsi online, sfruttando soluzioni a contenuto tecnologico quali portali web, applicazioni per tablet, postazioni touch-screen posizionate all'interno delle concessionarie, nonché strumenti e applicativi ottimizzati per smartphone. Nel 2012, il 69% delle ore totali di formazione è stato erogato alla rete delle concessionarie via web o tramite classi virtuali.

Nell'area NAFTA, gli addetti alla vendita e al servizio di assistenza, nonché il personale tecnico di Chrysler Group hanno ricevuto circa 2,4 milioni di ore di formazione online. L'utilizzo di canali di formazione via web hanno permesso di eliminare 89 milioni di chilometri per spostamenti all'interno dell'area NAFTA, pari ad una riduzione di circa 22.300 tonnellate di emissioni di CO_2.

Nell'ottica di offrire soluzioni che rispondono alle necessità dei partecipanti, Chrysler Group e FGA mettono a disposizione 34 Centri di addestramento tecnico in NAFTA, altri 33 in EMEA e 22 in LATAM, coprendo le esigenze formative di tutto il personale di area.

Il nostro impegno a pagina 44

GRI

EN7, PR3

e-Product

Nel 2012 Fiat Group Automobiles (FGA) ha sviluppato per i mercati europei, e-Product uno strumento di supporto alla vendita che spiega in modo immediato, semplice ed efficace attraverso video e animazioni grafiche i prodotti in gamma, illustrandone le caratteristiche innovative.

e-Product facilita la trattativa e il confronto con il cliente, standardizzando le principali argomentazioni di vendita; nello stesso tempo costituisce un valido aiuto per la presentazione di contenuti complessi, come ad esempio il funzionamento di alcuni dispositivi quali l'ESP o l'Hill Holder, il risparmio di carburante di alcuni motori, il basso impatto ambientale del GPL o del Metano.

e-Product è stato progettato per essere integrato con il software in uso nelle concessionarie Link-e-sales che serve a configurare l'auto durante la fase di trattativa, sulla base delle richieste espresse dal cliente.

Questo applicativo è molto importante poiché il venditore ha sempre a disposizione del materiale video e grafico a supporto delle informazioni che fornisce e che avvalorano in modo molto trasparente il "racconto" dell'auto.

Il tool, unico nel suo genere, permette inoltre al venditore di sintetizzare in modo coerente e chiaro le "motivazioni d'acquisto" indicate durante la trattativa e di inviare all'indirizzo email del cliente il collegamento ad un sito personalizzato navigabile e una brochure di presentazione del veicolo con tutte le caratteristiche scelte.

In questo modo il cliente potrà condividere l'esperienza vissuta in concessionaria con amici e parenti, mentre il mini-sito e la brochure elettronica che riportano i dati della concessionaria e i riferimenti del venditore, assicureranno continuità di dialogo tra cliente e venditore.

Ridurre l'impatto ambientale

Anche le concessionarie apportano un valido contributo all'impegno del Gruppo per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Una prova tangibile di questo contributo è fornita dalle specifiche delle **Linee Guida ambientali**, che permettono di identificare l'impatto ambientale relativo alla costruzione e gestione delle strutture.

Le Linee Guida sono già state utilizzate come riferimento per le concessionarie di proprietà nell'area EMEA. Le specifiche più importanti si focalizzano su soluzioni per il risparmio energetico e sull'uso responsabile delle risorse e di materiali da costruzione altamente riciclabili, a zero o bassa tossicità di emissioni, per garantire un impatto minimo.

Anche per la costruzione delle nuove officine autorizzate Maserati, sono adottate soluzioni volte a minimizzare l'impatto ambientale delle strutture, che rispondono a princìpi di eco-sostenibilità, grazie all'implementazione di risorse energetiche alternative e nuove tecnologie.

Nel 2012, nella regione operativa EMEA si è poi cercato di diffondere una maggiore consapevolezza ambientale all'interno della rete di vendita privata, promuovendo l'impiego di alcune soluzioni ecologiche che sono alla base delle Linee Guida ambientali. Tra queste annoveriamo, l'installazione negli showroom delle concessionarie delle piastrelle Active™ che hanno un'azione antibatterica, anti-inquinamento e auto-pulente, grazie al contenuto di diossido di titanio. Esse apportano un contributo attivo al miglioramento dell'atmosfera e a un ambiente più pulito (100 metri quadrati di piastrelle Active™ depurano un quantitativo di NO_x pari a circa 30 alberi).

In considerazione delle sfide economiche in atto, un approccio sostenibile alla progettazione e all'architettura può costituire, per la rete di vendita, un valido supporto anche per la riduzione dei costi operativi oltre che dell'impatto ambientale.

L'organizzazione Network Development e il Corporate Sustainability Office di Chrysler Group proseguono il loro impegno per promuovere pratiche sostenibili all'interno delle rete di vendita. Per il secondo anno, il **Dealer Environmentally Conscious Operations Program** (ECO) ha riconosciuto l'impegno delle concessionarie per l'attuazione di pratiche e attività che rispettano l'ambiente. Le concessionarie che raggiungono i risultati migliori saranno candidate all'Environmental Leadership Award (ELA) di Chrysler Group. In aggiunta, è stata distribuita una brochure di 11 pagine che evidenzia le migliori pratiche ambientali delle concessionarie e incoraggia una gestione ecosostenibile. La brochure contiene indicazioni su processi e operazioni frequenti all'interno delle concessionarie, quali le operazioni di separazione olio/acqua, misure di contenimento per la protezione dell'ambiente, il funzionamento dei sollevatori idraulici e la gestione delle acque piovane. Nel 2013, due nuove concessionarie americane saranno premiate per la loro leadership ambientale.

Il nostro impegno alle pagine 44-45

GRI

4.11, EN7, EN26

Clienti

La soddisfazione dei clienti costituisce per il Gruppo un obiettivo fondamentale, perché un cliente soddisfatto è un cliente fedele, promotore del marchio nel mercato. Per conseguire tale obiettivo, il Gruppo Fiat pone il cliente e le sue esigenze al centro di ogni attività: dalla fase di progettazione, fino al momento dell'acquisto in concessionaria e di assistenza in post vendita. E poiché le esigenze del mercato e dei clienti evolvono di continuo, le stesse devono essere costantemente analizzate, per continuare a fornire un'esperienza ad alto livello.

Rapporto con il cliente

Il Gruppo è costantemente impegnato ad allineare alle esigenze dei clienti le attività di tutte le aree: marketing, assistenza tecnica e vendite. Per questo, nelle quattro aree operative regionali NAFTA, EMEA, APAC e LATAM, sono state create apposite strutture di Customer Care con l'obiettivo di:

1.000 operatori gestiscono quasi **dieci milioni di contatti** all'anno

- migliorare le relazioni con i clienti attraverso una strategia di comunicazione multicanale
- aumentarne la soddisfazione
- fidelizzarli

In particolare, i **Customer Contact Center** (CCC) rappresentano, insieme alle concessionarie, il principale canale di contatto tra clienti e azienda. L'assistenza ai clienti è infatti garantita da un servizio di Customer Care che si avvale in tutto il mondo di circa 25 Contact Center, nei quali 1.000 operatori gestiscono quasi dieci milioni di contatti l'anno.

Nel 2012 è stato avviato uno studio per **l'adozione di una piattaforma comune, con l'obiettivo di rafforzare il coordinamento delle attività su scala globale, fare leva sulle "best practice", impostare la creazione di un processo standardizzato** nelle diverse aree operative regionali.

Lo studio è stato condotto in collaborazione con i responsabili del Servizio Clienti e dell'Information Communication Technology (ICT) di ciascuna area. La futura piattaforma di Customer Relationship Management (CRM), sarà utilizzata per la gestione dei servizi di Customer Care nei Contact Center di tutto il mondo e sostituirà i sistemi attualmente in uso a livello locale: ciascuna regione operativa implementerà il nuovo Sistema sulla base di una roadmap che sarà man mano definita per i prossimi quattro-cinque anni.

Il principale Customer Contact Center (CCC) della regione EMEA, ha sede in Italia ad Arese e supporta non solo i marchi generalisti in ben 20 Paesi e i clienti Maserati, ma opera anche per Case New Holland, Magneti Marelli, FGA Capital e Fiat Services. La regione NAFTA è invece coperta dai CCC dislocati in Canada, Stati Uniti e Messico, che gestiscono i contatti *inbound* per i clienti di tutti i marchi generalisti tramite team distinti per ciascun marchio, che dedicano particolare attenzione alle fasi di lancio dei nuovi modelli. Inoltre, alcuni selezionati siti forniscono assistenza su vari processi anche alle concessionarie.

I Customer Contact Center offrono in generale un'ampia gamma di servizi, dalle informazioni alla gestione dei reclami e in alcune sedi forniscono anche il servizio di assistenza stradale.

Il CCC di Arese nella regione EMEA fornisce un supporto multilingue grazie ai suoi dipendenti che per l'89% sono madrelingua in almeno una delle 15 lingue in cui viene offerto il servizio. Con i suoi 403 addetti e circa 3,8 milioni di contatti gestiti nel 2012 (dei quali 3 milioni per il solo settore automobilistico), il CCC di Arese è uno dei più grandi centri in Europa per il settore auto. In

Il nostro impegno a pagina 45

GRI

PR5

linea con la flessione del mercato automobilistico in Europa nel 2012, il volume dei contatti *inbound* è calato di circa 20%, mentre i contatti *outbound* sono aumentati per effetto dello sviluppo di nuovi servizi "fai da te", quali la localizzazione automatica del concessionario più vicino o l'opzione "Richiamami".
I CCC dell'area NAFTA con i loro 421 addetti, hanno invece gestito nel 2012 circa 4,7 milioni di contatti (+88% rispetto al 2011).
Sia in EMEA, sia in NAFTA i Customer Contact Center gestiscono l'intero processo, dal primo contatto con il cliente fino all'inoltro della risposta, garantendo una soluzione nel minor tempo possibile.
Allo scopo di **migliorare il livello qualitativo del servizio offerto**, nel 2012 sono state erogate agli addetti dell'area EMEA 18.234 ore di formazione, ciò equivale a circa 42 ore di formazione a persona, escludendo quella specifica per i nuovi assunti, con un incremento del 16% rispetto al 2011.

Gli operatori telefonici dell'area NAFTA hanno invece ricevuto mediamente 29 ore di formazione per persona, sempre escludendo quella per i nuovi assunti, con un incremento del 43% rispetto al 2011.
Relativamente alle altre aree operative regionali, in LATAM il Gruppo ha istituito quattro Call Center, che annualmente gestiscono quasi 1,4 milioni di contatti cliente in portoghese e spagnolo, avvalendosi di 129 operatori che nel 2012 hanno ricevuto circa 17 ore di formazione.
I Paesi dell'area geografica APAC sono invece molto diversi tra loro per cultura, lingua, parco macchine e quote di mercato. L'attuale orientamento in termini di assistenza al cliente prevede che ciascuno dei principali Paesi, quali India, Cina, Corea, Giappone e Australia, abbia un proprio Contact Center, in modo da considerare puntualmente le specificità all'interno della regione. Nel 2012, i Contact Center della regione APAC hanno

gestito complessivamente circa 150.000 contatti, con ben 38 operatori dedicati ai marchi generalisti.
In APAC il Gruppo Fiat sta dando particolare impulso alle attività di Customer Relationship Management (CRM), in risposta alla crescita del mercato nell'area e per accelerare il passaggio alla comune piattaforma di Customer Care. Nel 2013, l'India sarà infatti il primo Paese a lanciare la nuova e più estesa piattaforma CRM (il nuovo sistema globale Siebel) e ad attuare procedure di assistenza clienti ottimizzate, frutto delle migliori esperienze sviluppate nelle altre aree operative regionali.

Monitorare il contatto con i clienti

Le attività di gestione dei contatti con i clienti sono monitorate con regolarità, allo scopo di **migliorare la qualità dei servizi offerti per fornire informazioni o risolvere reclami**, nonché per monitorare e migliorare l'esperienza del cliente in concessionaria.
Le aree operative regionali collaborano quindi alla valorizzazione delle migliori esperienze in ambito di assistenza clienti e allo sviluppo di indicatori chiave, tra i quali nel 2012 sono stati presi in considerazione il numero di contatti gestiti, la soddisfazione dei clienti, i tempi di risposta e il tempo medio di fermo del veicolo.
Dal momento che le concessionarie si confermano un canale di interazione strategico tra cliente e azienda, nel corso del 2012 è proseguito il programma **Customer Feedback**. L'iniziativa prevede un'intervista ai clienti subito dopo l'acquisto del veicolo e l'esperienza in post vendita, consentendo così all'azienda rispondere più efficacemente alle esigenze manifestate. Il programma è stato avviato presso tutte le concessionarie nei principali mercati europei, Italia, Francia, Germania e Spagna, e nel 2012 è stato esteso ad altri 14 Paesi. Un sondaggio online copre diversi aspetti dell'esperienza in concessionaria e misura il livello di soddisfazione del cliente nei confronti del servizio ricevuto. L'analisi dei risultati rende possibile così l'identificazione di quei comportamenti e procedure riscontrati dal cliente in concessionaria, che lo portano a criticare o a promuovere il marchio, o che inducono un cliente passivo a diventare un sostenitore.
Queste indagini generano il cosiddetto Net Promoter Score (NPS), un indicatore sintetico utilizzato per monitorare la soddisfazione del cliente nelle fasi di prevendita, acquisito, assistenza e riparazione, e per misurare la propensione del cliente nel raccomandare la concessionaria o il marchio a familiari e amici. Le risposte, espresse su una scala da 1 a 10, permettono di suddividere i clienti in tre categorie: promotori, clienti passivi e detrattori.
Questo continuo confronto con i clienti, incentrato sulle loro aspettative, permette quindi di studiare e sviluppare nuovi servizi. In un mercato sempre più saturo e competitivo, è essenziale che tutti coloro che entrano in contatto con la rete di vendita siano messi in condizione di raccomandare il marchio ad altri. Infatti solo il cliente pienamente soddisfatto della propria esperienza avvierà quel passaparola positivo, che può migliorare la profittabilità delle concessionarie, oltre che influire sulla fidelizzazione del cliente stesso.

Il nostro impegno a pagina 45

GRI

PR5

Attività dei Customer Contact Center - 2012

	EMEA	NAFTA	LATAM
Contatti gestiti	3,8 milioni	4,7 milioni	1,4 milioni
Clienti coinvolti in indagini di soddisfazione	8%	3%	15%
Indice di soddisfazione (scala da 1 a 10)			
Informazioni	8,2	8,1	8,3
Reclami	7,0	6,4	6,8
Tempo di risposta medio del call center	81% di chiamate gestite entro 20 secondi	93% di chiamate gestite entro 20 secondi	88% di chiamate gestite entro 20 secondi
Informazioni	90% delle richieste evase in una singola chiamata	richieste evase mediamente entro 0,6 giorni 97% delle richieste evase in meno di 5 giorni lavorativi	94% delle richieste evase in una singola chiamata
Reclami	evasi mediamente entro 7,1 giorni 68% evaso in meno di 5 giorni	evasi mediamente entro 6,6 giorni 70% evaso in meno di 5 giorni lavorativi	evasi mediamente entro 6,8 giorni 65% evaso in 5 giorni calendario
Tempo di fermo veicolo[1]	2,4 giorni	2,5 giorni	in fase di rilevazione

[1] Il tempo di fermo veicolo è quello che intercorre tra la richiesta di assistenza e la riparazione del veicolo stesso.

Favorire la comunicazione con i clienti

La creazione di **canali di comunicazione personalizzati on-demand** costituisce uno degli aspetti fondamentali per comprendere il punto di vista del cliente.

Con l'obiettivo di aumentare le opportunità di contatto, nel 2012 Fiat Group Automobiles (FGA) ha continuato a estendere il progetto **Mobile Customer Care**. L'iniziativa promuove l'interazione cliente-azienda attraverso i nuovi canali di tecnologia mobile, dall'iPhone al più recente iPad e nel 2012 tutte le applicazioni di assistenza clienti sono state rese disponibili anche su Google Play. Il progetto, lanciato nel 2010 con il marchio Fiat, raggiunge attualmente circa 182.000 utenti in 15 mercati EMEA e copre sette marchi generalisti, inclusi Fiat Camper e Fiat Professional che si sono aggiunti nel 2012.

È invece a fine 2010 che Chrysler Group inizia a offrire le prime applicazioni smartphone che offrono informazioni sui veicoli. Sulla scia del successo dell'iniziativa, Chrysler ha poi sviluppato ed esteso queste applicazioni smartphone per tutti i veicoli e i modelli del Gruppo. I programmi sono stati progressivamente migliorati, anche con l'aggiunta di un servizio di posta elettronica. Le applicazioni forniscono indicazioni generali sulla gestione, manutenzione e garanzia dei veicoli, oltre a offrire video dimostrativi sulle relative caratteristiche, collegamenti ad altre informazioni relative ai prodotti, possibilità di interazione con altri clienti attraverso i social media dei marchi del Gruppo, possibilità di chiamata diretta all'assistenza clienti e all'assistenza stradale 24 ore su 24.

Nel 2012, l'attenzione del Gruppo Fiat si è poi spostata verso il frenetico mondo dei social media. Il primo passo è stato un processo di "ascolto del cliente" sviluppato in Italia per Fiat e Alfa Romeo, con il monitoraggio da parte del Customer Care delle opinioni quotidianamente espresse in internet sui marchi e l'azienda. Come conseguenza il Customer Contact Center di Arese ha lanciato un nuovo progetto pilota, aprendo il servizio di assistenza clienti su Twitter per Fiat e Alfa Romeo in Italia. Dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 20, un team di operatori dedicati risponde alle richieste di informazione e assistenza ricevute tramite tweet pubblici o messaggi privati inviati a @FiatCareIT oppure a @AlfaRomeoCareIT.

Nel 2013, il Customer Care estenderà i servizi di assistenza sui social media anche ad altri marchi, mercati e social network.

Analogamente anche Chrysler Group ha lanciato nel 2011 sul mercato statunitense il programma **Customer Care Social Media**. Incentrato inizialmente sul monitoraggio dei siti internet sponsorizzati dall'azienda, quali Facebook e Twitter, nel 2012 al programma è stato aggiunto il rilevamento e la risposta a richieste e reclami provenienti da altri importanti blog e siti internet del settore auto. Il servizio è stato esteso a circa 25 siti e il volume di traffico relativo al programma *Social Media* ha fatto registrare un considerevole incremento. Questo programma copre tutti i marchi Chrysler Group e nel 2012 è stato esteso anche al mercato canadese (l'estensione completa in NAFTA è prevista per il 2013).

Inoltre, nel 2012 Chrysler Group ha ampliato il suo sito internet **Mopar Owner Connect** (http://www.moparownerconnect.com) aggiungendo nuove funzionalità che permettono ai clienti di interagire con il loro veicolo abilitato allo Uconnect Access, ad esempio per mettere in moto, arrestare, chiudere e aprire il veicolo a distanza con qualsiasi dispositivo mobile connesso a internet. Il sito internet Mopar Owner Connect è stato lanciato per la prima volta negli Stati Uniti nel 2011. Con la semplice registrazione tramite un indirizzo di posta elettronica, i clienti hanno accesso alle informazioni relative al loro veicolo Chrysler Group, quali l'elenco degli interventi effettuati nel corso del tempo dall'assistenza Mopar e i consigli per la manutenzione. In più il cliente può trovare e scaricare offerte speciali su assistenza tecnica, pneumatici e cambio, oppure il link al libretto d'uso e manutenzione del veicolo in versione PDF o per telefono cellulare. Il sito può inoltre essere personalizzato dall'utente, caricando le sue foto e dando un nome al proprio veicolo. Sul sito sono inoltre disponibili centinaia di video che illustrano ai proprietari come sfruttare al meglio le caratteristiche del loro veicolo e i motivi per cui una concessionaria può raccomandare specifici servizi di manutenzione.

Come stabilito dal Gruppo nelle Linee Guida per la Privacy e dalla legislazione dei Paesi nei quali l'azienda opera, **massima attenzione è riservata al trattamento e alla protezione dei dati personali dei clienti e di coloro che contattano l'azienda**. Le procedure di gestione relative alla comunicazione con il cliente avvengono infatti nel pieno rispetto della privacy.

Il nostro impegno a pagina 45

GRI

PR5

Nuovi prodotti e servizi orientati al cliente

Un **servizio incentrato sul cliente** permette di indirizzare in modo rapido eventuali problemi, di identificare e risolverne le cause, con il risultato di accrescere le competenze dell'azienda e di creare valore da e per il cliente .
Con questo intento, nel corso del 2012 Chrysler Group ha ampliato il numero di concessionarie che offrono un servizio di assistenza rapido, permettendo di ridurre in modo significativo i tempi necessari per la manutenzione di routine, come cambio dell'olio, degli pneumatici e controlli dettagliati. L'iniziativa proseguirà anche nel 2014.
Sempre nel 2012, inoltre, le concessionarie che negli Stati Uniti offrono assistenza operativa anche il sabato sono aumentate dell'8% (2.057 concessionarie negli Stati Uniti, corrispondenti a circa l'80% del totale). L'obiettivo per il 2013 e gli anni a seguire è quello di aumentare il numero di concessionarie che in Nord America offrono servizi di assistenza rapido, in orari notturni e nei fine settimana. Di conseguenza, al fine di supportare le esigenze delle concessionarie, Chrysler Group ha intensificato la distribuzione dei pezzi di ricambio Mopar e il numero di ore di assistenza operativa.
Il Gruppo ritiene che, **così come è importante offrire un servizio diretto al cliente, è altrettanto fondamentale lavorare dietro le quinte affinché le sue esigenze siano sempre soddisfatte**. In tale ottica, sono state identificate sei aree all'interno dell'organizzazione di Mopar, per dare impulso all'integrazione e all'allineamento delle procedure interne di business a supporto della continua convergenza tra sviluppo prodotto e distribuzione. Le sei aree sono: Brand Management, Servizio Contratti, Servizi Tecnici, Supply Chain, Servizio Clienti e New Business Development. Per ciascuna area è stato assegnato un responsabile, per guidare la convergenza in coerenza con le priorità delle rispettive aree di riferimento.
Al fine di garantire un servizio in linea con le aspettative dei clienti, negli ultimi anni, Chrysler Group ha poi ampliato **l'offerta di pezzi di ricambio di elevata qualità**, a prezzi competitivi. Grazie ad un'alternativa per oltre 4.000 pezzi di ricambio esclusivi rigenerati, concessionarie e consumatori hanno accesso ad una scelta che riduce sia i costi di gestione del veicolo, sia il quantitativo di materiali recuperabili, destinati alle discariche. Nel 2012 l'offerta delle 10 principali categorie di pezzi di ricambio rigenerati è aumentata, grazie all'introduzione di compressori di aria condizionata e pinze dei freni rigenerati, che aggiungono 101 nuovi pezzi di ricambio alla lista dei 450 già inseriti negli ultimi due anni. La scelta di un'alternativa rigenerata è stata estesa anche per altri prodotti, come cambi, parti dello sterzo, unità di controllo elettronico, starter e alternatori. Inoltre, al fine di migliorare ulteriormente per i clienti l'esperienza del servizio di assistenza in concessionaria, al momento dell'accettazione, Chrysler Group ha lanciato per le concessionarie statunitensi il gestionale wiADVISOR. Questo applicativo è stato progettato per offrire uno strumento immediato e a portata di mano, che **agevola l'interazione tra cliente e addetto all'assistenza** nell'area dedicata all'accettazione.
Il wiADVISOR integra vari sistemi Chrysler e incorpora in un'unica interfaccia utente accessibile via web e visualizzata su tablet, diversi altri strumenti del servizio di accettazione. La capacità del servizio di assistenza nell'offrire una diagnostica di base, una manutenzione programmata in funzione del numero di identificazione del veicolo e del chilometraggio con indicazione del prezzo, come anche lo storico completo degli interventi e i risultati dei controlli, ispirerà nei clienti una fiducia senza precedenti nei confronti dei prodotti e dei servizi Mopar. Chrysler ha avviato il lancio di wiADVISOR nelle concessionarie nell'ultimo trimestre del 2012 e proseguirà con ulteriori lanci e potenziamenti per tutto il 2013. Anche il Gruppo Fiat ha introdotto una versione dell'applicativo wiADVISOR in alcune concessionarie italiane a novembre 2012, con l'intenzione di aumentare il numero delle concessionarie coinvolte per il 2013 e il 2014. Un altro esempio della vicinanza ai clienti è poi offerto in LATAM dal programma che ha come testimonial l'orsetto Gino Passione, mascotte dell'azienda, che presenta ai clienti brasiliani pacchetti di servizi post vendita, con relativi prezzi, e da Fiat Autocentro, il servizio di assistenza rapido che permette ai clienti di essere presenti durante lo svolgimento degli interventi, aumentando così la percezione di trasparenza.

Il nostro impegno a pagina 45

GRI

PR5

Campagne di richiamo

La responsabilità del produttore non si esaurisce con la vendita finale al cliente, ma continua per l'intero ciclo di vita del veicolo. Per questo **il Gruppo monitora costantemente tutti gli aspetti relativi alla sicurezza anche in post vendita**. Nel caso in cui sorgano problemi di carattere tecnico legati alla sicurezza o di conformità a normative vigenti, vengono infatti avviate specifiche campagne di richiamo mirate alla risoluzione dei problemi identificati.

Nel 2012 le campagne di richiamo sono state 65 e hanno coinvolto circa 1.758.000 clienti in tutto il mondo (EMEA, NAFTA, LATAM e APAC).

Nell'area EMEA è proseguita l'iniziativa **Best Service Campaign** per la gestione delle campagne di richiamo che richiedono un intervento di riparazione del veicolo. Il cliente viene informato sulle attività riguardanti il suo mezzo attraverso diversi canali e l'intero processo è gestito in modo da ridurre al minimo il disagio e il tempo di fermo veicolo. Oltre a ricevere comunicazione scritta, il cliente viene contattato telefonicamente per ulteriori informazioni sugli interventi da effettuare, sui punti di assistenza cui rivolgersi e su altri eventuali servizi, come la disponibilità di una vettura sostitutiva. Attraverso un successivo contatto, viene infine rilevato il suo grado di soddisfazione nei confronti dell'iniziativa. Nel 2012, l'indice di soddisfazione dei clienti gestiti tramite Best Service Campaign è risultato pari a 9,2 su una scala da 1 a 10.

Nell'area NAFTA è stato invece istituito il programma **Safety Recall Follow Up**, che mette a disposizione diversi mezzi di informazione per i clienti interessati da una campagna di richiamo non ancora eseguita entro sei mesi dalla prima notifica. Dall'introduzione del programma, il numero dei clienti interessati da una campagna di richiamo completata nel periodo tra i 6 e i 18 mesi successivi alla notifica è quasi raddoppiato, confermando l'impegno nell'assistere i clienti in merito ai potenziali problemi individuati sui loro veicoli.

Trasparenza nella comunicazione

Pratiche di vendita responsabile

Il Gruppo sostiene e facilita l'acquisto e il leasing di veicoli nuovi e usati, offrendo prodotti su misura per il finanziamento e il leasing, a clienti e concessionarie.

FGA Capital (FGAC), la *joint venture* tra Fiat Group Automobiles e Crédit Agricole, si impegna nell'**offrire accesso a un credito responsabile a condizioni adeguate**, fondate su relazioni trasparenti e nel pieno rispetto delle normative vigenti.

In ben 14 Paesi europei i clienti possono contare su una gamma ampia e completa di prodotti finanziari e servizi assicurativi (Prestito Protetto, Polizza Auto, Estensione di Garanzia, ecc.). Inoltre sono state redatte e diffuse alcune specifiche linee guida per sensibilizzare il personale sull'importanza dell'utilizzo di un linguaggio chiaro e comprensibile nell'offrire i prodotti finanziari.

Per permettere di ottenere accesso al credito in modo responsabile, nel 2012 sono stati inseriti nel sito internet di FGA Capital due specifici strumenti finanziari, che ne rimarcano la vocazione al credito sostenibile. Questi strumenti permettono ai clienti di accedere al credito in modo sostenibile, calcolando i piani finanziari più adeguati alle loro disponibilità.

Il primo strumento è un calcolatore finanziario che elabora la rata mensile, a partire da un determinato modello, versione e serie prescelti (Model Version Series). I clienti possono scegliere tra diverse soluzioni di finanziamento (ad es. finanziamento, leasing, contratto di prestito personale ecc.) e confrontarle online per un determinato veicolo. Il medesimo strumento, inserito nel configuratore auto di ciascun Marchio, permette di includere anche il valore delle opzioni. Nella seconda metà del 2012, sono state circa 106.000 le simulazioni effettuate (i dati si riferiscono ai mercati Italia, Grecia e Spagna)[1].

Il secondo strumento si chiama "Trova la tua auto" ed è un semplice simulatore che aiuta gli utenti a trovare uno o più modelli da finanziare in base al budget disponibile mensilmente. Grazie a questo innovativo strumento, i clienti hanno la possibilità di inserire il loro reddito mensile e le spese, sulla cui base il simulatore visualizzerà la rata che il cliente sarà in grado di sostenere ogni mese.

Il progetto è stato completato in Italia, Grecia, Spagna, Francia e Polonia e sarà esteso ad altri mercati entro la fine del 2013.

Le simulazioni effettuate nella seconda metà del 2012 sono state più di 6.300 (i dati si riferiscono ai mercati Italia, Grecia e Spagna)[1].

Il nostro impegno a pagina 46

GRI

PR4, PR5, PR6

[1] *Fonte: Google Analytics (GA), servizio offerto da Google che genera una reportistica dettagliata relativamente al numero di accessi ad un sito web.*

Nel Regno Unito, FGA Capital sostiene l'iniziativa Treating Customers Fairly – Trattamento corretto e trasparente della propria clientela – del Financial Services Authority (FSA), l'ente normativo britannico per i servizi finanziari. In questo modo, FGA Capital si impegna a offrire ai clienti informazioni chiare in merito a prodotti e servizi, comprese imposte e tariffe, verificando esigenze e preferenze di ciascun cliente, prima di consigliare loro i prodotti più adatti e convenienti. FGA Capital UK permette inoltre ai clienti di accedere a una procedura formale di reclamo nel caso in cui rimangano insoddisfatti del servizio, e non li spinge ad aderire ad alcun accordo, assicurandosi che anche collegati agenti di credito e fornitori di beni e servizi facciano lo stesso. FGA Capital UK collabora poi con le autorità garanti, tra cui l'Office of Fair Trading, l'organo di controllo della correttezza commerciale a tutela dei consumatori, l'FSA, e con le altre organizzazioni che gestiscono reclami, quali il Financial Ombudsman Service.

L'approccio di FGA Capital UK ai casi di difficoltà finanziaria si basa sull'empatia e su un atteggiamento positivo e, qualora abbiano rilevanza per i prodotti e servizi che offre, vengono seguite anche le indicazioni proposte dalla Finance & Leasing Association (FLA), l'associazione del Regno Unito per il credito al consumo.

Sempre nel 2012, FGA Capital ha poi esteso i programmi di formazione incentrati sul credito responsabile, proposti, via web, in aula o tramite posta elettronica, alla forza vendita delle concessionarie e al personale interno. La formazione si è basata sul modulo "Sostenibilità e credito responsabile per il personale di vendita della rete di FGA Capital", tradotto nelle lingue dei Paesi in cui FGA Capital opera. Nell'affrontare i vari argomenti relativi al **credito responsabile e sostenibile**, i programmi di formazione sono stati allineati ai princìpi della Coalizione Europea per la Responsabilità nel Credito (ECRC) e hanno coinvolto 7.000 venditori in Italia, Grecia, Olanda, Danimarca, Svizzera, Germania, Spagna e Regno Unito. Un'analoga attività di formazione è prevista nel 2013 in Francia, Portogallo, Austria e Polonia. Anche il personale interno di FGA Capital ha partecipato nel 2012, ad attività formative sulla sostenibilità e sul credito responsabile: 1.800 dipendenti hanno preso parte al corso in quasi tutti i Paesi europei. In Francia la formazione è prevista per il 2013.

Per valutare l'efficacia delle iniziative adottate, è prevista anche una specifica sezione nell'indagine sulla soddisfazione dei clienti, che misura la chiarezza e la completezza delle informazioni fornite dal personale di vendita in merito ai servizi di finanziamento.

Etica nella comunicazione

Il Gruppo Fiat è consapevole del fatto che la comunicazione pubblicitaria deve avere anche un ruolo sociale. Questa è la ragione per cui ha scelto di adottare e incoraggiare valori positivi e atteggiamenti responsabili in ogni forma di comunicazione.

Dopo aver pubblicato nel 2011 la guida di etica in comunicazione, con l'obiettivo di promuovere una politica di marketing e comunicazione pubblicitaria responsabile, Fiat Group Automobiles (FGA) non si è solo limitato a diffonderla nei mercati in cui è presente, ma effettua anche un costante monitoraggio delle tendenze e dei cambiamenti sociali e legislativi in atto, al fine di garantire una comunicazione responsabile e in linea con le normative vigenti.

Sulla base della legislazione e dei codici di autodisciplina pubblicitaria in vigore nei singoli Paesi, la guida stabilisce i princìpi fondamentali che devono essere applicati in fatto di comunicazione da parte di chiunque lavori o collabori con FGA, come ad esempio le agenzie di pubblicità. I valori chiave che ne hanno guidato la stesura riflettono i princìpi di FGA per il rispetto degli altri e dell'ambiente, per l'onestà e la chiarezza nella comunicazione, per il senso di responsabilità nei confronti dei dipendenti e delle generazioni future. La guida è stata redatta con un linguaggio chiaro e immediato, facile da comprendere e da applicare. Il Gruppo è membro attivo dell'UPA - Utenti Pubblicità Associati - l'associazione italiana che riunisce le più importanti aziende che investono in pubblicità e che a sua volta sostiene l'Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria. FGA è inoltre membro dell'Alliance Europeénne pour l'Ethique en Publicité.

Informazione sui prodotti e i servizi

Per il tipo di attività che svolge, Il Gruppo Fiat è soggetto a numerose normative, nazionali e internazionali, che disciplinano l'informativa sui suoi prodotti.

In Europa, il Gruppo fornisce ai consumatori informazioni specifiche sul risparmio di combustibile e sulle emissioni di CO_2 attraverso diversi canali di comunicazione, tra i quali locandine nei punti vendita, annunci pubblicitari e siti internet, in conformità con le disposizioni contenute nella Direttiva 1999/94/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 13 dicembre 1999. Negli Stati Uniti, è l'Environmental Protection Agency (EPA) che garantisce la conformità ai requisiti prescritti relativamente alle etichette da apporre sui nuovi veicoli. L'EPA, insieme al National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA), ha avviato la progettazione completa delle nuove etichette, che verranno introdotte con i modelli del 2013. Le nuove etichette informeranno i consumatori non solo sul tema del risparmio di carburante dei veicoli, ma anche sull'utilizzo di energia (durante la fase d'uso dei veicoli), sui costi del carburante e sull'impatto ambientale, inclusi i livelli di emissioni nocive e di gas serra. Il Gruppo è già conforme ai nuovi requisiti.

Altre informazioni, compresi messaggi di avviso prescritti dalle normative o inseriti volontariamente, sono comunicati dal Gruppo con la massima trasparenza su manuali (ad esempio i libretti d'uso e manutenzione), etichette informative, pubblicità, oltre che tramite la rete dei concessionari e di assistenza e i Customer Contact Center. Gli utenti sono quindi puntualmente informati su argomenti quali, l'uso corretto dei dispositivi di sicurezza attiva e passiva (cinture di sicurezza, airbag, sedili per bambini), l'impatto ambientale del veicolo, i comportamenti corretti da tenere alla guida che possono incidere sul risparmio di carburante e sulle emissioni, il corretto smaltimento dei materiali di manutenzione (come ad esempio fluidi o filtri).

Inoltre il Gruppo promuove l'impiego di tecnologie a basso impatto ambientale e incoraggia una guida sicura e rispettosa dell'ambiente attraverso corsi di guida, campagne di sensibilizzazione e strumenti informatici come eco:Drive.

GRI

EN26, PR1, PR3

Qualità del veicolo

L'orientamento al cliente del Gruppo Fiat si riflette nel costante impegno nell'offrire un livello di qualità elevato in ogni mercato e in tutti i segmenti. Per garantire maggiore solidità all'organizzazione della Qualità a livello mondiale, il Responsabile Qualità del Gruppo è membro del Group Executive Council (GEC) e riferisce direttamente all'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. (CEO).
Ciascuna delle quattro aree geografiche operative — EMEA, NAFTA, LATAM e APAC — ha un proprio Dipartimento Qualità, che riporta al responsabile mondiale della Qualità, nonché al rispettivo capo della regione operativa e al CEO. L'alleanza tra Fiat e Chrysler Group ha portato alla creazione di oltre 20 team interfunzionali dislocati nelle diverse aree geografiche, che lavorano attivamente alla standardizzazione delle metodologie applicate ai sistemi di qualità in ambito di produzione e di ingegneria, e nel rispondere alle esigenze del cliente.
L'adozione del World Class Manufacturing (WCM) presso gli stabilimenti del Gruppo Fiat di tutto il mondo, ha rappresentato un fattore chiave per il perfezionamento del sistema di qualità in ambito produttivo. Il WCM è in assoluto il migliore sistema di produzione che abbraccia tutti i processi di stabilimento e che include come pilastro la Qualità, per la creazione di strumenti e metodi che aiutino l'azienda a raggiungere i suoi obiettivi.
In aggiunta, tutti gli stabilimenti di produzione del Gruppo hanno adottato un Sistema di Gestione della Qualità certificato, conforme allo standard internazionale ISO 9001:2008, mentre gli stabilimenti europei di Fiat Powertrain sono certificati ISO / TS 16949:2009.

Tra i fattori che contribuiscono al rafforzamento dei sistemi qualità in ambito produttivo, vi è la definizione e lo sviluppo su scala mondiale di caratteristiche veicolo di riferimento, suscettibili di misurazione omogenea. Durante il processo produttivo il Gruppo Fiat analizza circa 2.500 caratteristiche veicolo standard. Inoltre la qualità del veicolo finito è verificata mediante un Customer Product Audit (CPA), unico per tutto il Gruppo. Il CPA è una metodologia universale di verifica della qualità, che integra quei criteri di valutazione in assoluto migliori, incentrati su livelli difettosità basati sulla percezione dei clienti e il panorama competitivo.
Comuni strumenti di misura della qualità, come ad esempio i Centri Metrologici, sono inoltre utilizzati negli stabilimenti del Gruppo per misurare la qualità dei prodotti. Il Centro Metrologico permette a ingegneri e tecnici di identificare eventuali cause di variazione durante il processo di fabbricazione — anche quando i componenti appaiono perfetti a occhio nudo — e risolvere problemi di dimensione o di finitura prima che il veicolo sia fabbricato.
Ogni anno, il Gruppo Fiat conduce approfondite ricerche di mercato per comprendere le esigenze e le aspettative dei clienti. Un sistema di valutazione di sintesi della soddisfazione complessiva è il Customer Promoter Score (CPS). Il CPS misura mensilmente la disponibilità del cliente a consigliare il proprio veicolo ad un amico o un famigliare. I clienti sono intervistati in diversi momenti dei primi cinque anni di possesso mediante una combinazione di operazioni, basate su tempistiche definite ed innescate da eventi.
I risultati conseguiti dal Gruppo in termini di miglioramento della qualità sono stati significativi: nel 2012, il Gruppo ha ridotto la frequenza di guasto nei primi 90 giorni di possesso tra il 15% e il 25%, a seconda del modello.

Fornitori

Il Gruppo considera i propri fornitori partner strategici, per il raggiungimento del successo nel mercato. Instaurare collaborazioni strette e durature nel tempo, che vadano oltre la semplice sfera commerciale, è possibile solo quando vi è l'unanime comprensione di ciò che è necessario per perseguire stabilmente uno sviluppo sostenibile e responsabile. In tal senso, il Gruppo si impegna nel costruire solidi rapporti commerciali con quei fornitori che non solo soddisfano requisiti di qualità, prezzo e affidabilità, ma che condividono altresì i princìpi e l'approccio aziendale in materia di sostenibilità.

Group Purchasing è l'organizzazione che definisce a livello globale le strategie di acquisto del Gruppo, lo sviluppo e l'integrazione dei processi operativi e che assicura la realizzazione di un sistema di Supplier Quality per il conseguimento degli obiettivi. La gestione della catena di fornitura comprende quindi un'articolata rete di attività tra loro interconnesse che provvedono a fornire prodotti e servizi, dove qualità, tipo di fornitura, prezzo e capacità di rispettare la tempistiche di consegna sono soltanto alcuni degli aspetti presi in considerazione nel processo di qualifica del fornitore. Di conseguenza a seguito della diffusa adozione di criteri di sostenibilità nella fase di selezione dei propri partner, **Group Purchasing integra nella propria strategia di gestione della catena di fornitura**, **aspetti di carattere ambientale**, **sociale e di governance**. Tali considerazioni costituiscono uno strumento fondamentale per creare condizioni di stabilità lungo la filiera. L'obiettivo è infatti quello di agire sulla propria base fornitori, per rendere le sfide della sostenibilità parte integrante di tutte le strategie, e promuovere una crescita economica responsabile, limitando l'esposizione a eventi inattesi e a forme discontinuità nell'approvvigionamento.

Le informazioni relative al modello di gestione sostenibile della catena di fornitura adottato, sono state valutate da SGS, organismo indipendente di certificazione, durante l'attività di attestazione del Bilancio di Sostenibilità, con una verifica di livello alto che ne ha confermato l'adesione ai princìpi dell'AA1000 Assurance standard.

Profilo dei fornitori

Group Purchasing gestisce acquisti per circa 44 miliardi di euro[1] e può contare su una base fornitori di circa 2.700 società (fornitori di materiali diretti), con un alto livello di concentrazione: i primi 185 fornitori del Gruppo Fiat, generano infatti circa il 62% del fatturato di acquisto totale e sono considerati fornitori strategici.

Circa **44 miliardi di euro di acquisti** per una base fornitori di materiali diretti di circa **2.700 aziende**

La classificazione dei fornitori in base alla loro importanza all'interno della catena, avviene attraverso un procedimento formale che identifica i fornitori strategici in relazione all'entità degli investimenti loro destinati, alla relativa capacità di produzione e di fornire componenti, se non vi sono alternative tecniche o commerciali, e alla percentuale che rappresentano sul loro fatturato l'ammontare delle commesse del Gruppo.

All'incirca il 73% del fatturato d'acquisto dei materiali diretti è destinato a stabilimenti situati nell'area operativa regionale NAFTA, il 17% a stabilimenti dell'area EMEA e il 10% a stabilimenti dell'area LATAM. Inoltre il 33% dei fornitori di materie prime dirette sono ubicati nell'area NAFTA, il 39% nell'area EMEA, il 23% nell'area LATAM, e il 5% nell'area APAC.

Sebbene il Gruppo Fiat non acquisti materie prime direttamente (a eccezione dell'acciaio impiegato per le lavorazioni dirette), ne monitora comunque il consumo complessivo e l'andamento dei prezzi. Le principali materie prime che compongono i semilavorati acquistati dal Gruppo sono acciaio (circa 4,8 milioni di tonnellate inclusi i rottami), ghisa (circa 242 mila tonnellate), e leghe leggere (circa 52.300 tonnellate)[2].

Dove possibile, il Gruppo impiega fornitori locali allo scopo di creare, direttamente o indirettamente, opportunità di occupazione e generare reddito nelle comunità in cui opera, contenendo l'impatto ambientale legato ai trasporti e lo sfruttamento delle risorse naturali. Il rafforzamento e lo sviluppo reciproco delle competenze alimentano la crescita economica e sociale delle comunità locali.

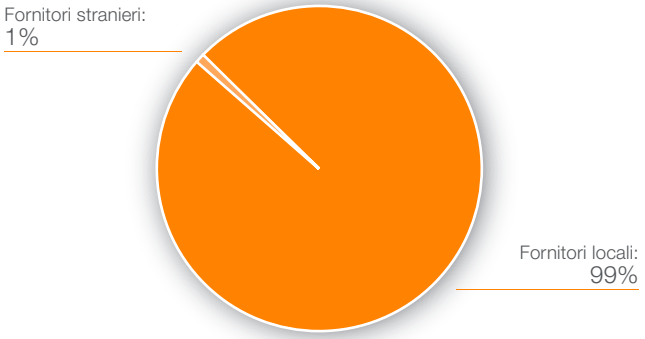
Highlights

Group Purchasing mondo

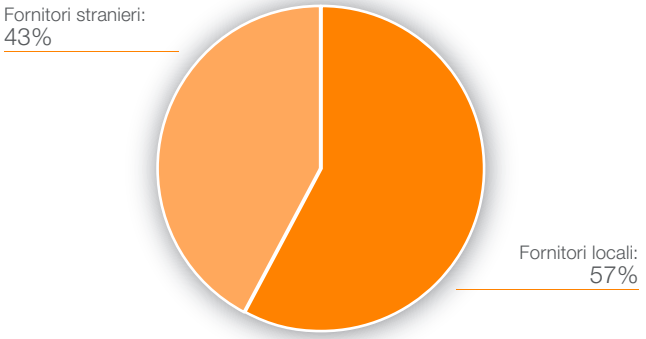
	2012
Acquisti di materiali diretti e indiretti gestiti da Group Purchasing[3] (% del volume totale di acquisti del Gruppo)	circa 85
Fornitori di materiali diretti (n.)	2.713
Concentrazione degli acquisiti di materiali diretti (% degli acquisti gestiti con i primi 185 fornitori)	62
Acquisti da fornitori di materiali diretti[4] (miliardi di euro)	43,6
Acquisti da fornitori di materiali indiretti[5] (miliardi di euro)	8,8

Concentrazione del Valore di Acquisto Annuo (APV - Annual Purchase Value) su fornitori locali nei mercati emergenti[6]

Fiat Group Automobiles in LATAM



Fiat Group Automobiles in POLONIA



GRI

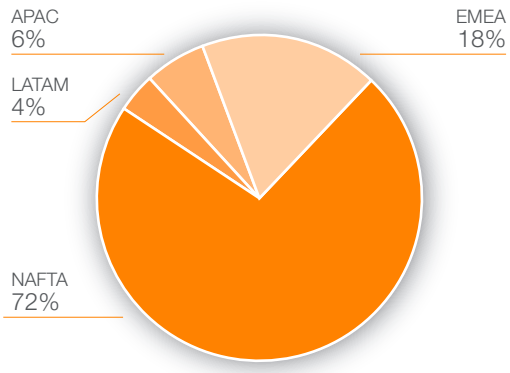
EC6, EN1

(1) Il fatturato di acquisto di materiali diretti e indiretti è pari a circa 52 miliardi di euro.
(2) I dati relativi alla ghisa e alle leghe leggere si riferiscono al Gruppo Fiat ad esclusione di Chrysler.
(3) Si riferisce al valore monetario degli acquisiti gestito da Group Purchasing.
(4) Per materiali diretti si intendono componenti preassemblati e sistemi destinati al montaggio. Il valore degli acquisti di materie prime è considerato marginale.
(5) Per materiali indiretti si intendono servizi, impianti, macchinari, ecc.
(6) Si riferisce ai Paesi dove sono collocati gli stabilimenti del Gruppo (fonte per i "mercati emergenti": Dow Jones Indexes Country classification system, in vigore a settembre 2011.

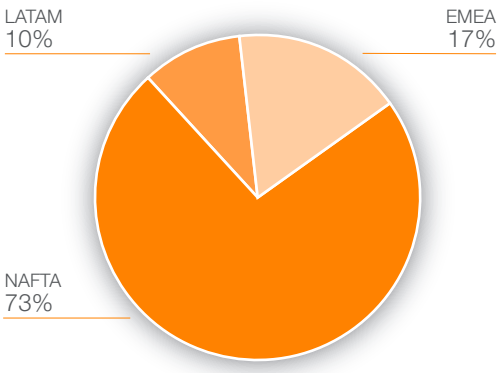
Minerali fonti di conflitto

Il Gruppo riconosce il valore della collaborazione con i propri partner per rispondere alle sfide globali all'interno della catena di fornitura, nel settore automobilistico. In collaborazione con l'AIAG (Automotive Industry Action Group), Group Purchasing ha implementato una serie di strategie per l'attuazione del Dodd-Frank Act, per individuare l'origine di alcuni minerali (stagno, tantalo, tungsteno, oro) che possono provenire dalla Repubblica Democratica del Congo e dai Paesi limitrofi, e per predisporre un modello di notifica che permetta ai fornitori di segnalare ai propri clienti la fonte e la provenienza dei minerali in questione (vedere anche pagina 114).
A partire dal 2010 Chrysler Group ha iniziato a collaborare con gli altri costruttori, i fornitori e l'AIAG, per valutare il potenziale impatto del Dodd-Frank Act, all'interno della catena di fornitura.
Nell'ambito dell'AIAG, operando in associazione, con gruppi industriali e intersettoriali, come l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), la Global e-Sustainability Initiative (GeSI) e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), è stato possibile avviare lo sviluppo di strumenti e procedure per l'identificazione e la mappatura dei minerali che potrebbero provenire dalla Repubblica Democratica del Congo o da altre aree geografiche teatro di conflitto. In risposta alla pubblicazione del documento "Final Rule" della commissione di vigilanza statunitense, la Securities and Exchange Commission (SEC), in data 22 agosto 2012, Chrysler Group ha intrapreso una serie di azioni specifiche, rivolte all'interno e all'esterno dell'azienda: internamente, è stata adottata una Procedura di Gruppo e sono state avviate attività formative e di comunicazione specifiche sull'argomento, destinate ai dipendenti. All'esterno invece, attività di formazione e comunicazione rivolte ai fornitori, incluse le informazioni relative alla mappatura e alla raccolta dei dati, sono state iniziate nell'ultimo trimestre del 2012.
Il Gruppo ha quindi adottato la piattaforma **iPoint** (iPCMP, iPoint Conflict Minerals Platform): uno strumento che permette di gestire le informazioni via web, realizzato sul modello EICC/GeSI, e che permette ai fornitori di verificare se i loro prodotti contengano o meno minerali provenienti da aree geografiche teatro di conflitto, ottemperando quindi ai requisiti di Due Diligence previsti dal Dodd-Frank Act e alle relative norme del SEC. Questo strumento è stato attivato, fornendo così a tutti i clienti interessati un servizio efficiente e veloce.
Queste azioni sono state intraprese grazie alla collaborazione con l'AIAG e a un atteggiamento da parte di Chrysler Group orientato all'efficacia e all'efficienza. Questi sforzi coordinati contribuiranno a promuovere pratiche responsabili in materia di approvvigionamento.

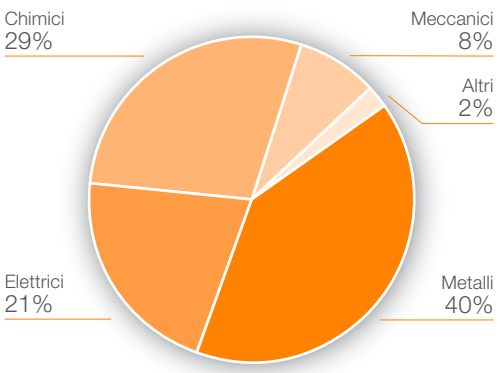
Distribuzione acquisti[1] per area di provenienza
Group Purchasing mondo



Distribuzione acquisti[1] per area di destinazione
Group Purchasing mondo



Distribuzione acquisti[1] per tipologia
Group Purchasing mondo



[1] *Si riferisce al valore monetario degli acquisti di materiali diretti gestito da Group Purchasing.*

Standard nella catena di fornitura

Il processo di selezione dei fornitori si basa su criteri di valutazione oggettivi mirati a garantire imparzialità e pari opportunità a tutti i soggetti coinvolti. I fornitori sono scelti sulla base della qualità e competitività dei prodotti e dei servizi da loro offerti, nonché sulla base del rispetto di princìpi sociali, etici e ambientali, requisito fondamentale per diventare fornitore del Gruppo e istituire relazioni commerciali durature con i suoi segmenti operativi. A seguito delle nuove procedure introdotte nel 2009, sono state progressivamente inserite nei nuovi contratti clausole che prescrivono ai fornitori di attenersi sia al **Codice di Condotta del Gruppo**, sia a specifiche **Linee Guida di Sostenibilità**.
Il Gruppo si riserva di interrompere le relazioni commerciali con i fornitori che non ottemperino a tali princìpi, o di richiedere loro di approntare un piano d'azione correttivo, la cui attuazione è verificata attraverso appositi audit. **La conformità alle clausole ambientali, sociali e in materia di governance è prescritta nel 100% dei nuovi contratti** (Termini e Condizioni Generali di Acquisto). Tali clausole sono incluse anche in tutti i nuovi contratti (in aggiunta ai Termini e alle Condizioni Generali di Acquisto) predisposti caso per caso per i vari progetti.

Nel 2012, Linee Guida di Sostenibilità sono state adottate in tutto il Gruppo. Reperibili sul portale dei Fornitori e sul sito internet aziendale richiedono il rispetto dei seguenti princìpi:

- Diritti umani e condizioni di lavoro:
  - rifiuto di qualunque forma di lavoro forzato o di lavoro minorile
  - riconoscimento del diritto di libertà di associazione in conformità alla legge vigente
  - tutela della salute e della sicurezza delle persone
  - garanzia di pari opportunità, di condizioni di lavoro eque, di orari di lavoro appropriati, di giuste retribuzioni e del diritto dei dipendenti a ricevere una formazione
- Rispetto dell'ambiente:
  - ottimizzazione dell'uso delle risorse
  - gestione responsabile dei rifiuti
  - eliminazione dal processo produttivo delle sostanze potenzialmente pericolose
  - sviluppo di prodotti a basso impatto ambientale
  - utilizzo di un sistema logistico ecosostenibile
- Etica nel business:
  - elevati standard di integrità, onestà e correttezza
  - divieto di corruzione e riciclaggio.

Il nostro impegno a pagina 46

GRI

HR1, HR2, HR6, HR7

Fornitori appartenenti a gruppi di minoranza

Il gruppo Diversity Supplier Development (DSD), nell'area operativa regionale NAFTA, è leader nel promuovere fornitori appartenenti a minoranze. Costituito nel 1983, ha il compito di accrescere e promuovere la partecipazione di una base fornitori qualificata e appartenente a minoranze. Ciò ha permesso al Gruppo di conseguire gli obiettivi di approvvigionamento da società di fornitori appartenenti a tali gruppi, e di adempiere agli impegni assunti nei confronti delle comunità in cui opera l'azienda. Pertanto tutte **le società controllate da minoranze sono messe in condizione di disporre delle opportunità e delle informazioni necessarie per collaborare con il Gruppo**.
Nel 2012, Chrysler Group ha incrementato i suoi investimenti nelle aziende gestite da gruppi di minoranza, passando dal 15,7% al 17,1%, pari a una crescita di circa 327 milioni di euro. A questo risultato contribuisce anche il successo di due importanti programmi:
High Focus Program – Il programma High Focus aiuta i fornitori di primo livello (Tier 1) nello sviluppo di strategie sostenibili per promuovere i fornitori gestiti da minoranze, attraverso la reciproca e proficua possibilità di accedere, negli Stati Uniti e a livello internazionale, al Women and Minority Business Enterprise (W/MBE). Nel 2012, il gruppo di fornitori High Focus ha inciso per circa 493 milioni di euro di investimenti su fornitori appartenenti a minoranze, con un aumento di più del 100% rispetto al 2011 e del 300% rispetto al 2010.
W/MBE Mentoring Program – Nel 2012, il team DSD Chrysler Group ha proseguito la sua partnership con General Motors Company e Ford Motor Company allo scopo di offrire un programma di mentoring implementato per le imprese gestite da minoranze. Il programma consente di identificare le aree di miglioramento per fornitori W/MBE e fornisce istruttori per assisterle nella realizzazione di tali miglioramenti. Inoltre, gli strumenti di valutazione dei fornitori utilizzati in questo nuovo programma di mentoring, hanno contribuito a rafforzare la consapevolezza delle imprese W/MBE ormai pronte a diventare potenziali fornitori di primo livello (Tier 1).
L'esperienza di uno dei fornitori di Chrysler Group costituisce un pratico esempio di questi programmi: Dakkota Integrated Systems, è una società gestita da un fornitore originario dei Nativi Americani, che sta realizzando pratiche di business sostenibile promuovendo l'integrazione di imprese gestite da appartenenti a minoranze o da donne nella cultura aziendale e nelle strategie commerciali. L'impegno dell'azienda nel lavorare con le minoranze le è valso il premio Minority Supplier *2012*, assegnato dal Michigan Minority Supplier Development Council.

Valutazione dei potenziali fornitori

Al fine di promuovere pratiche di business sostenibile all'interno della catena di fornitura, **il Gruppo ha** nel corso degli anni **migliorato il sistema di Valutazione dei Potenziali Fornitori, rafforzandone i criteri di qualifica collegati alla sostenibilità**. Ai fornitori del Gruppo si richiede l'adozione di un Codice di Condotta o un Codice Etico che disciplina materie quali il rispetto dei diritti umani e misure anti-corruzione, nonché un sistema certificato di Gestione di Salute e Sicurezza e un sistema certificato di Gestione Ambientale. In aggiunta, i fornitori diretti sono tenuti a dimostrare l'attuazione di misure che hanno lo scopo di migliorare la qualità dei loro prodotti e/o processi e l'esistenza di corsi di formazione per migliorare le qualifiche del loro personale interno.

Monitorare la conformità

Per verificare il rispetto degli standard di sostenibilità del Gruppo da parte dei fornitori e, dove necessario, implementare azioni migliorative e di riallineamento, Group Purchasing ha avviato una procedura di monitoraggio che si avvale di due principali strumenti: **questionari di autovalutazione** degli standard di sostenibilità e **conseguenti audit sul campo**.
I questionari verificano le attività dei fornitori relativamente a diritti umani, pratiche ambientali e di salute e sicurezza, etica e anti-corruzione, formazione e crescita dei propri dipendenti.
Nel 2012, hanno risposto ai questionari di autovalutazione 1.077 fornitori, che rappresentano circa il 55% del fatturato di acquisito gestito da Group Purchasing nell'anno. Questi sono andati ad aggiungersi ai circa 1.600 fornitori che vi hanno partecipato nel periodo 2009-2011. I fornitori che hanno completato il questionario hanno ottenuto un punteggio medio di 85/100.
I questionari di autovalutazione sono stati distribuiti a tutti i fornitori chiave e coprono circa il 100% della base fornitori in un arco temporale di quasi tre anni. In generale, i risultati hanno confermato la diffusa applicazione di pratiche ambientali e sociali. Una quota significativa di fornitori infatti dispone di un proprio sistema di gestione ambientale e sociale, fissa obiettivi in quest'area e redige periodicamente relazioni.
In aggiunta, sono stati condotti audit approfonditi su un numero selezionato di fornitori ritenuti strategici, al fine di verificarne la conformità, in materia di sostenibilità, agli standard dell'azienda. Proseguendo l'attività dell'anno precedente, sono stati eseguiti

Il nostro impegno alle pagine 46-47

GRI

HR1, HR2

89 audit in Europa, Cina e India (42 effettuati da personale interno, Supplier Quality Engineer e 47 da ente terzo). Sulla base delle verifiche effettuate, **non sono state rilevate situazioni di particolare criticità, non è stata necessaria l'introduzione di uno "stato di attenzione" per alcun fornitore, né si sono verificate sospensioni o revoche di contratto**. Tuttavia, in collaborazione con i fornitori coinvolti, **per quelle aree ritenute suscettibili di miglioramento sono stati formulati specifici piani d'azione correttivi**. Nel 2012, in seguito agli audit effettuati, sono stati avviati circa 120 piani d'azione congiunti che hanno interessato 36 fornitori. I piani hanno riguardato principalmente l'esigenza di stabilire e sviluppare standard in ambito di salute e sicurezza, corporate governance e politiche del lavoro. I piani di azione sono monitorati costantemente, al fine di verificarne l'avanzamento. Tutti gli audit sono comunicati e definiti con i fornitori.

Nella formulazione dei piani è coinvolto anche il Comitato di Sostenibilità Fornitori, costituito all'interno di Group Purchasing.

Il comitato composto dal Compliance Officer, dal General Counsel e dal responsabile del Supplier Quality Engineering, definisce le eventuali azioni correttive da intraprendere, tenendo conto dell'impatto di tali azioni sui lavoratori, sulla comunità e, più in generale, sugli stakeholder dei fornitori. Qualora si riscontrassero inosservanze significative, nei casi limite le relazioni commerciali con il fornitore potranno essere interrotte.

Il livello di conformità dei fornitori e i piani d'azione previsti sono riportati nel sistema Supply Quality Performance (SQP). Il sistema SQP registra i risultati dei questionari di autovalutazione e degli audit sul campo e suddivide i fornitori in tre gruppi: conformi (codice verde); conformi ma con aree di miglioramento identificate (codice giallo); non conformi (codice rosso). I risultati possono essere visionati da tutti i dipendenti incaricati della gestione dei fornitori; ogni mese SQP elabora la Bid List, all'interno della quale sono contenute informazioni di carattere qualitativo tra cui il punteggio relativo alla sostenibilità dei fornitori idonei a essere candidati per una gara.

I dati contenuti nella Bid List concorrono per la compilazione del documento Summary By Plan, un documento che raccoglie informazioni dettagliate su qualità, rischio finanziario, sostenibilità, nonché l'indice del livello di applicazione del World Class Manufacturing. I punteggi finali costituiscono un fattore decisivo l'assegnazione della commessa e possono essere visionati da tutti i dipendenti del Gruppo incaricati della gestione dei fornitori.

Valutazione del rischio all'interno della catena di fornitura

Negli ultimi anni, le attività di business e la catena di fornitura sono diventate sempre più globali. In risposta a tale processo, **il Gruppo ha adottato una mappa del rischio che identifica i fornitori**

Questionari di autovalutazione

Group Purchasing mondo

	2012	2011[1]	2010[2]
Fornitori e questionari di autovalutazione (n.)	1.522	1.924	200
Fornitori che hanno risposto al questionario (%)	71	64	95
Punteggio medio	85/100	87/100	75/100
Fatturato[3] di acquisto coperto dal questionario (%)	55	37	10

Audit

Group Purchasing mondo

	2012	2011[1]	2010[2]
Audit di sostenibilità (n.)	89	51	65
realizzati da addetti del Gruppo (Supplier Quality Engineer)	42	37	50
realizzati da terzi	47	14	15
Fatturato[3] di acquisto coperto da audit (%)	7	1	12

GRI

HR6, HR7, S02

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] I dati si riferiscono al Gruppo Fiat ante-scissione e comprendono, di conseguenza, Fiat Industrial ma non Chrysler Group.
[3] Fatturato d'acquisto di materiali diretti gestito da Group Purchasing.

critici, la cui conformità ai criteri di sostenibilità richiede una verifica. I quattro fattori chiave adottati per la definizione della mappa di rischio sono: il fatturato del fornitore; le criticità associate alla sua ubicazione, con particolare riguardo a quei Paesi con una situazione difficile in fatto di diritti umani; il rischio finanziario del fornitore; i risultati relativi alla valutazione del rispetto dei princìpi di sostenibilità, condotta negli anni precedenti attraverso questionari di autovalutazione e/o audit. Per ciascun fattore è assegnato un punteggio da 1 a 3 e il punteggio finale è una media pesata dei quattro fattori che identifica il livello complessivo di rischio del fornitore: elevato, medio e basso. La mappa del rischio copre il 100% dei fornitori strategici in un arco temporale di tre anni; nel 2012 sono stati individuati 124 fornitori con un rischio elevato.

In aggiunta, **per migliorare le prestazioni, massimizzare l'efficienza operativa, e limitare situazioni di discontinuità nel processo di approvvigionamento**, il Gruppo effettua una dettagliata analisi finanziaria. Attraverso le diverse classi di spesa, strumenti di analisi di proprietà, permettono una visualizzazione accurata e tempestiva delle entrate merci suddivise per prodotti, area (indiretta, produzione, trasporto) e fornitori. Il monitoraggio continuo degli aspetti economici che possono impattare sui fornitori è fondamentale per una gestione attenta della propria catena di fornitura; di conseguenza una **valutazione del rischio economico viene continuamente eseguita** attraverso un processo di analisi della spesa, che permette di coprire quasi il 100% (rispetto al fatturato d'acquisto annuo - APV, Annual Purchasing Value) dei fornitori di materie prime dirette. A seconda del ruolo strategico del fornitore, l'analisi del rischio economico può essere eseguita annualmente o più frequentemente, sulla base di una valutazione effettuata caso per caso. L'analisi è gestita a livello centrale e supportata da strumenti e processi a livello locale; mentre la valutazione è effettuata sulla base delle relazioni finanziarie pubbliche dei fornitori, quando disponibili, e/o attraverso la gestione di informazioni confidenziali per diverse aree chiave. Nei sistemi del Gruppo le informazioni finanziarie relative a ciascun fornitore sono registrate e il sistema calcola automaticamente un punteggio, che viene poi convalidato da un analista. Se non viene raggiunta la soglia minima, il fornitore viene inserito in una lista di attenzione e contestualmente non viene accettato per nuove attività; inoltre può essere prevista l'implementazione di un piano d'azione finalizzato all'identificazione delle misure più appropriate. I fornitori in difficoltà vengono gestiti attraverso un processo specifico, inoltre settimanalmente vengono organizzati incontri con i dipartimenti interessati di tutti i segmenti operativi del Gruppo. Nel 2014, il Gruppo svilupperà una mappa del rischio di secondo livello, al fine di analizzare ulteriormente potenziali situazioni di rischio dal punto di vista economico, ambientale e sociale.

Un altro importante aspetto su cui si stanno concentrando gli sforzi a lungo termine del Gruppo, in collaborazione con i propri pari e gli stakeholder, riguarda il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro lungo tutta la filiera. Ciò può essere particolarmente impegnativo ai livelli della catena di fornitura successivi al primo (Tier 1), dove si potrebbe presentare il rischio di condizioni di lavoro al di sotto degli standard. Nell'affrontare tale evenienza, **ai fornitori di primo livello è richiesto un sistema di gestione dei fornitori di secondo livello (Tier 2)**.

Nel corso del 2012, è stato poi erogato a 209 fornitori in tutto il mondo il corso di formazione AIAG sulle condizioni di lavoro responsabili, mentre circa 1.600 partecipanti hanno preso parte ai corsi online destinati ai fornitori Fiat, sul medesimo argomento. Nel 2013 il corso verrà esteso a un numero selezionato di fornitori di secondo livello (Tier 2), allo scopo di sviluppare nuovi approcci e coinvolgere quei fornitori con i quali il Gruppo non ha una relazione contrattuale diretta. Ciò rende più facile la valutazione dell'impegno complessivo, della conformità e dell'efficacia nella gestione della catena di fornitura, per assicurare pratiche sostenibili.

Il nostro impegno alle pagine 46-47

GRI

HR3

Cultura della sostenibilità

Diverse sono le iniziative promosse negli anni per garantire l'adeguata sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e della buona governance di coloro che gestiscono i rapporti con i fornitori. Nel 2012 è proseguito il programma di formazione online volto a migliorare la conoscenza del Codice di Condotta del Gruppo. Il programma rivolto ai buyer e ai Supplier Quality Engineer (SQE), ha coinvolto oltre 1.100 dipendenti tra il 2009 e il 2012. Nel 2012, hanno completato il modulo formativo tutti i buyer e SQE del Gruppo in Polonia, Brasile, Cina, India e Corea del Sud, per un totale di circa 370 partecipanti. In aggiunta, è stato erogato un corso online sulle condizioni di lavoro responsabili a 460 buyer e SQE di Chrysler Group.

Nel 2013 sarà lanciato in Italia un nuovo programma di formazione sul tema della Salute e Sicurezza, il corso coinvolgerà tutti buyer e gli SQE per migliorarne le conoscenze e le capacità tecniche.

Nel 2012, il **sistema di remunerazione variabil**e per i dirigenti SQE e i relativi staff ha continuato ad includere criteri di sostenibilità, quali la gestione degli audit e dei questionari di autovalutazione, per misurarne l'impegno e la reattività.

Dialogo costante con i fornitori

Il Gruppo considera i propri fornitori stakeholder strategici; per questo risultano essenziali la comunicazione e il loro costante coinvolgimento. Il Gruppo Fiat ha quindi continuato a rafforzare il rapporto con questi partner, come dimostrato dalle numerose relazioni di lungo periodo reciprocamente proficue e confermato dall'esiguo numero di contenziosi nel 2012.

Molte delle attività mirano infatti a **incoraggiare un dialogo costante con i fornitori** a tutti i livelli della scala gerarchica, anche attraverso forum come il Chrysler Group Supplier Advisory Council (SAC). Questo confronto promuove il dialogo tra l'azienda e la base dei fornitori, con l'obiettivo di migliorare il rapporto di collaborazione e le modalità di comunicazione con riferimento a iniziative, opportunità e problematiche. Il SAC si riunisce con cadenza trimestrale in aggiunta ai sottogruppi (Supply Chain Management, Mopar, Diversity Supplier Development, Technical Cost Reduction) dove partecipano circa 100 fornitori, che rendono più facile il riscontro su argomenti specifici.

In aggiunta, il Gruppo utilizza un portale internet dedicato, tramite il quale sono condivise informazioni relative a normative tecniche, programmazione dell'approvvigionamento, qualità delle forniture e risultati dei test di conformità eseguiti sui nuovi componenti. Da parte loro, i fornitori possono utilizzare il portale per comunicare con l'azienda, inserire le specifiche per la partecipazione a gare di fornitura, indicare la provenienza dei componenti, aggiornare i propri contatti, ecc.

Il portale web fornitori dell'area geografica operativa NAFTA comprende anche una sezione dedicata alla sostenibilità, con articoli sulle migliori pratiche che evidenziano le iniziative dei fornitori che possono essere da stimolo per quelle imprese che stanno avviando i loro programmi in materia di sostenibilità, oltre che rappresentare un riconoscimento per quelli desiderosi di condividere le loro storie di successo.

Come negli anni passati, **sono proseguite le iniziative volte a favorire lo scambio di idee e informazioni, incluse manifestazioni locali e i Technology Days** (10 incontri nel 2012), che hanno attirato circa 1.600 partecipanti. Durante questi incontri, i fornitori più all'avanguardia in fatto di innovazione, tecnologia e qualità hanno discusso di argomenti specifici e condiviso informazioni sui recenti sviluppi tecnologici. In Chrysler Group, gli incontri organizzati su base mensile nell'ambito del Supplier Town Hall e che vedono la partecipazione in media di 300 fornitori, continuano a rappresentare uno dei principali canali di comunicazione bidirezionale.

Sempre **all'insegna del miglioramento continuo è proseguita l'attività del World Class Manufacturing Purchasing**, la struttura che, in collaborazione con il team World Class Manufacturing (WCM), fornisce consulenza ai fornitori interessati ad applicare tale sistema. Nel corso dell'anno, il WCM è stato implementato in altri stabilimenti di fornitori portando a 216 il numero dei fornitori coinvolti (di cui 175 nell'area operativa regionale EMEA, 37 nell'area LATAM, 4 nell'area NAFTA). Questi stabilimenti applicano quello che attualmente è considerato uno dei migliori standard di produzione a livello mondiale. Inoltre, sono state organizzate tre Executive Convention, al fine di esaminare lo stato di avanzamento relativo all'applicazione del programma e incentivare il coinvolgimento dei dirigenti.

Il nostro impegno a pagina 47

GRI

HR6, HR7, S02

Questa condivisione di competenze si traduce nell'offerta di sessioni formative erogate presso gli stabilimenti dei fornitori coinvolti, con il sostegno degli specialisti di Fiat WCM, e in un'attività di confronto e analisi mediante visite alle strutture del Gruppo, organizzate per condividere le migliori pratiche. Negli stabilimenti dei fornitori in cui l'attuazione del WCM è a uno stadio più avanzato sono stati conseguiti risultati significativi soprattutto nella model area (primo settore dello stabilimento in cui vengono applicate le metodologie). Ad esempio si segnalano, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, una riduzione del 75% dell'indice di frequenza (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore chimico), un incremento dell'8% dell'efficienza globale delle apparecchiature – Overall Equipment Effectiveness, OEE – (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore metallico) e una riduzione del 90% per i semilavorati in giacenza – Work-In-Process, WIP – nei buffer interoperazionali durante i giorni di produzione (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore elettrico). Questi risultati presuppongono un uso migliore delle risorse e, nel lungo periodo, favoriscono una migliore competitività commerciale.

In Chrysler Group, circa 450 fabbriche di fornitori hanno partecipato a specifici programmi di formazione, con l'obiettivo di estendere i princìpi base del sistema WCM all'intera catena di fornitura.

Il Gruppo lavora a stretto contatto con diverse organizzazioni di settore e di fornitori, allo scopo di incoraggiare il dialogo. Uno di questi gruppi è l'Automotive Industry Action Group (AIAG), di cui Chrysler Group è stato uno dei membri fondatori nel 1982. L'AIAG è un forum di confronto del settore automobilistico, che si impegna per migliorare i processi e le pratiche di business che coinvolgono partner commerciali e realtà di pari grado all'interno della catena di fornitura. Oltre a presiedere congiuntamente il Corporate Responsibility Steering Committee, i dipendenti Chrysler sono anche coinvolti in più di 40 gruppi di lavoro, molti dei quali si concentrano sulle questioni inerenti la sostenibilità all'interno della catena di fornitura e sull'ottimizzazione di strumenti e indicatori di performance nel settore.

Tre volte l'anno il Gruppo ospita la Supplier Training Week, che copre numerosi argomenti, compresi quelli relativi alla sostenibilità come condizioni di lavoro responsabili, impatto ambientale e etica. In aggiunta, ai fornitori viene erogata un'approfondita formazione sulle condizioni di lavoro responsabili, in collaborazione con l'Automotive Industry Action Group; questa

formazione è stata sviluppata con il supporto di altri costruttori e si propone di contribuire a garantire e tutelare i diritti e la dignità dei lavoratori che producono i componenti dei veicoli.

In linea con l'impegno nel **supportare i fornitori e accrescerne la consapevolezza in materia di cambiamenti climatici**, oltre che per richiamarne l'attenzione sulla riduzione delle loro emissioni GHG, nel 2013 saranno invitati a partecipare al Carbon Disclosure Project (CDP) Supply Chain sessanta selezionati fornitori. Il CDP Supply Chain è un'iniziativa che su base annua raccoglie dai fornitori che vi partecipano i dati relativi alle iniziative e alle strategie implementate per la lotta al cambiamento climatico e la gestione delle risorse idriche. **Il Gruppo avvierà inoltre uno studio per monitorare la gestione delle acque nella catena di fornitura**, mediante l'introduzione di domande specifiche nel questionario di autovalutazione e un'attività di collaborazione con una selezione di fornitori di primo livello (Tier 1), al fine di sviluppare una strategia di gestione delle acque. Questo approccio collaborativo solleciterà un nuovo modo di pensare.

Per affrontare sia le questioni esistenti, sia quelle emergenti legate alla sostenibilità, è stato poi creato il Supplier Sustainability Panel. Questo gruppo di stakeholder rappresenta una sezione trasversale della base dei fornitori, con partecipanti provenienti da aziende di differenti dimensioni, aree e prodotti. Gli argomenti affrontati comprendono i modi in cui il Gruppo e i suoi fornitori possono lavorare insieme su iniziative inerenti la sostenibilità, l'analisi dei divari e il loro appianamento, visite in loco finalizzate ad attività di confronto, la formazione e le modalità di comunicazione lungo la filiera.

Nel 2012, Chrysler Group ha riconosciuto gli eccellenti risultati ottenuti dai propri fornitori per le attività legate alla sostenibilità,

assegnando il primo Chrysler Supplier Sustainability Award. Il vincitore è stato Cummins, Inc., un produttore di motori e sistemi per motori, premiato per l'ampiezza e la profondità del suo programma in materia di sostenibilità.
In ultimo, **il Gruppo promuove numerose iniziative per incentivare l'innovazione presso i fornitori**. Il programma di riduzione tecnica dei costi SUPER (SUpplier Product Enhancement Reward) è diretto a incoraggiare un approccio proattivo da parte dei fornitori, attraverso la condivisione dei benefici economici generati dall'introduzione di metodi e tecnologie innovative. Nel 2012, nelle aree operative regionali NAFTA ed EMEA, sono state realizzate circa 300 idee proposte da 100 fornitori, che hanno prodotto evidenti benefici di tipo economico, per un totale di oltre 15 milioni di euro.
Inoltre, il Supplier Innovation Gateway, il cui obiettivo è stimolare idee innovative che possano portare a sistemi di confronto, fornisce un processo ottimizzato per la revisione, l'analisi e l'approvazione delle innovazioni promosse dai fornitori dell'area NAFTA.
Infine un **indirizzo di posta elettronica dedicato** rappresenta per i fornitori un ulteriore canale per richiedere informazioni o segnalare casi o situazioni di inadempienza all'interno della catena di fornitura:
sustainability_supplychain@fiat.com
sustainability@chrysler.com.

La voce degli stakeholder

Il Technology Day costituisce un'esperienza che coinvolge attivamente alcuni dei principali fornitori del Gruppo e offre l'opportunità per un interscambio proficuo di competenze e idee.

Michael Arora

Key Account per il Gruppo Fiat/Clienti italiani, Chassis&Safety Division Continental Automotive Italy S.p.A.

"Il Technology Day di Holding Continental rappresenta per noi un'importante opportunità per presentare la gamma completa dei prodotti, e permette al Gruppo Fiat di esaminare quelli più recenti, nonché di discuterne i particolari con i nostri tecnici specializzati e gli esperti delle vendite, nell'ambito di un'esposizione allestita in modo informale.
Con una gamma costituita da centinaia di prodotti, la possibilità di esporli raggruppandoli per categorie distinte in base alla funzione, all'interattività e ai benefici per il veicolo, con riguardo a tematiche chiave quali ambiente, informazione e sicurezza rappresenta un indiscutibile vantaggio. Il riscontro dei clienti è essenziale per indirizzare la nostra strategia per il futuro. Una caratteristica interessante del modo in cui è impostato il Tech-Day, è che mette insieme vari dipartimenti (Innovazione, Brand, Acquisti, Ingegneria, Top Executives), permettendo di valutare l'interesse potenziale per il prodotto in modo creativo e costruttivo. L'edizione 2012 è stata la terza di questo evento biennale ospitato al Mirafiori Motor Village, che ha dato seguito alle fortunate edizioni del 2008 e 2010. Il primo evento nel 2008 ha rappresentato per Continental l'opportunità di promuovere la conoscenza della propria ampia gamma di prodotti, mentre l'edizione del 2010 è stata un'occasione di consolidamento successiva a un'importante estensione della gamma prodotto. Nel 2012, è poi stato possibile presentare i nostri innovativi prodotti alla nuova organizzazione Fiat-Chrysler. Il Gruppo Fiat e gli organizzatori dell'esposizione dei prodotti Continental hanno coordinato insieme l'agenda e la struttura, apportando continui miglioramenti.
Circa 200 clienti hanno partecipato all'evento della durata di una giorno, nel corso del quale si sono svolti anche seminari tecnici su temi rilevanti e prove su strada. Sono stati inoltre identificati con chiarezza i progetti e i temi innovativi per ulteriori studi e collaborazioni, e pianificati incontri specifici che hanno fatto seguito all'evento. Sono stati inoltre instaurati nuovi contatti con clienti in aree non ancora esplorate.
In quanto innovatore globale, Continental accoglie con favore l'opportunità di definire le roadmap e la gamma dei futuri prodotti con i clienti chiave. Un Technology Day di cadenza biennale con il Gruppo Fiat, uno tra i nostri cinque clienti più importanti a livello mondiale, rappresenta un ottimo modo per allineare le attività, e siamo lieti che oggi sia un evento consolidato sia nel calendario del Gruppo Fiat, sia in quello di Continental."

Supporto ai fornitori in difficoltà

La crisi finanziaria globale ha reso necessaria una maggiore attenzione nel monitoraggio e nella gestione delle situazioni di criticità che possono verificarsi all'interno della catena di fornitura del settore automobilistico. Il Gruppo ha quindi rafforzato le proprie strutture e i meccanismi di gestione in caso di difficoltà dei fornitori, allo scopo di **identificare in modo tempestivo situazioni ad alto rischio** e di contribuire alla loro stabilizzazione grazie all'adozione delle misure più idonee. Tra queste si collocano le **misure a garanzia della continuità delle forniture che offrono un supporto per eventuali piani di ristrutturazione e, se necessario, un sostegno finanziario temporaneo, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione laddove sia possibile**. In alcuni casi, tali interventi sono stati attuati in collaborazione con altri costruttori.

Nel 2012 si sono verificate diverse calamità naturali che hanno colpito il settore automobilistico. In ogni situazione il Gruppo ha operato assieme ai fornitori per contenere e porre rimedio ai casi di difficoltà di approvvigionamento. Per esempio, il Gruppo Fiat ha creato una *task force* a seguito dell'esplosione dello stabilimento di un fornitore in Germania, che ha avuto un impatto su buona parte delle fornitura mondiale di ciclododecatriene (CDT).

International Material Data System

Il Gruppo ha adottato l'International Material Data System (IMDS) a supporto della gestione dei diversi aspetti ambientali relativi ai veicoli prodotti e alla componentistica. **Ai fornitori è richiesto di inserire**, all'interno di questa specifica piattaforma online, **informazioni dettagliate su materiali e sostanze presenti nei componenti**. Nel 2012 i fornitori del Gruppo hanno compilato 110 mila schede.

Il sistema prevede anche l'inserimento di informazioni in merito all'uso di materiali riciclati. Grazie al sistema IMDS, il Gruppo ha infatti ulteriormente migliorato la propria conoscenza sulla composizione e la percentuale di recuperabilità/riciclabilità dei propri veicoli e dei relativi componenti. Ciò agevola l'analisi dell'andamento dei consumi di materie prime e materiali riciclati, nonché la valutazione degli aspetti tecnici e ambientali derivanti dall'eventuale sostituzione di alcuni materiali o sostanze.

Questi benefici sono stati condivisi con tutti gli attori della catena di fornitura, migliorando la capacità di rispondere in tempi brevi ai nuovi vincoli normativi in materia ambientale e di monitorare le sostanze nocive. Ad esempio, nell'area operativa regionale EMEA i dati provenienti da IMDS sono elaborati con un software specifico progettato per monitorare la conformità di tutti i modelli prodotti, alla Direttiva 2005/64/CE (sulla riutilizzabilità, riciclabilità e recuperabilità dei veicoli) e alla Direttiva 2000/53/CE (relativa ai veicoli fuori uso), nonché alle altre normative ambientali con le quali l'azienda si misura continuamente (vedere anche pagine 113 e 116).

In questo modo i fornitori sono coinvolti nell'intero processo produttivo: dapprima viene loro fornito un "profilo componente" che specifica tutti i requisiti ambientali che devono essere rispettati per potersi qualificare per la selezione. Successivamente il benestare alla produzione per i componenti forniti, dipende dalla disponibilità del fornitore nell'inserire tutte le informazioni richieste nel sistema IMDS. Più in generale, il Gruppo dispone di una descrizione dettagliata generale sulla qualità di tutti gli approvvigionamenti, che indica i requisiti ambientali di ogni materiale, incluso il contenuto di materiale riciclato. Questa specifica è allegata a tutti i contratti di fornitura.

Nel 2013, il Gruppo Fiat utilizzerà l'IMDS per contribuire a identificare i fornitori che utilizzano minerali che potrebbero provenire da aree geografiche teatro di conflitto, come la Repubblica Democratica del Congo.

Comunità

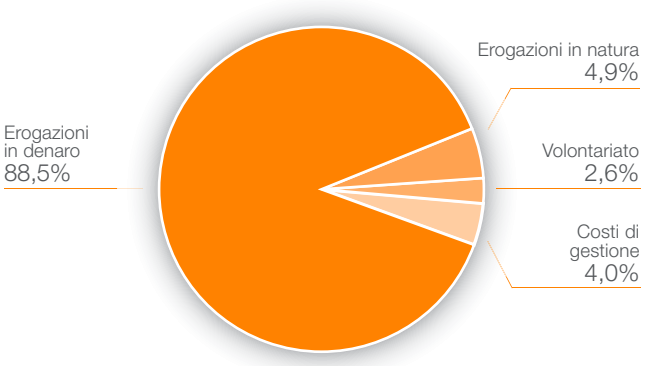
Il Gruppo Fiat opera in accordo al principio secondo cui è responsabilità morale dell'Azienda contribuire positivamente al benessere della comunità globale. Questa convinzione, profondamente radicata nella cultura aziendale, sottende a tutte le azioni e le decisioni dell'Azienda. Promuovendo l'impegno diretto dei propri dipendenti sul luogo di lavoro e all'interno della comunità, il Gruppo Fiat contribuisce alla costruzione di un futuro più sicuro per la propria missione industriale e per la collettività.

Il supporto del Gruppo alle comunità

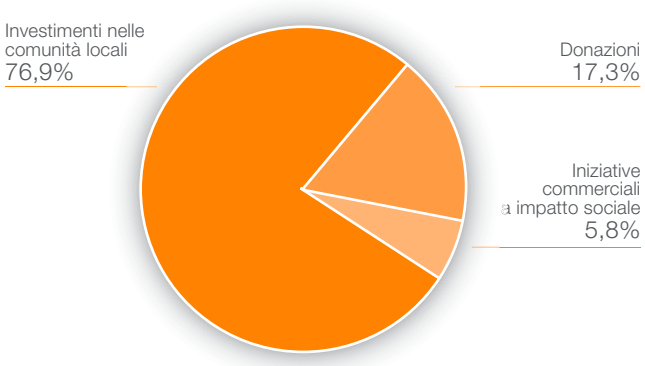
Durante il 2012, **le risorse destinate dal Gruppo a supporto delle comunità locali sono state stimate in circa 21 milioni di euro**[1]. Oltre a contributi economici diretti e a donazioni in beni o servizi, nei casi consentiti dalle politiche aziendali, il Gruppo Fiat ha sostenuto le comunità locali anche incoraggiando la partecipazione diretta dei dipendenti ad attività di volontariato durante l'orario di lavoro. A questo proposito, nel 2012 Chrysler Group ha reso nota una nuova politica aziendale grazie alla quale i dipendenti possono svolgere attività di volontariato o di servizio civile durante il normale orario lavorativo. Per ulteriori dettagli vedere pagine 36 e 247.

Al fine di rendere possibile uno sviluppo sostenibile delle comunità locali, in luogo della semplice donazione di fondi, il Gruppo privilegia gli investimenti volti a potenziare lo sviluppo delle comunità (pari al 76,9% del valore totale delle iniziative a favore delle comunità).
Nel 2012 le attività del Gruppo si sono concentrate su diversi **ambiti di intervento**: il 53,1% è stato destinato alle attività di promozione dell'istruzione, della cultura e dell'arte; il 21,7% in progetti a carattere sociale, con iniziative dedicate alla disabilità, all'assistenza degli anziani, ecc.; il 5,7% in interventi di supporto alle popolazioni colpite da calamità naturali; il 19,5% in altri ambiti, tra cui la salute pubblica (pari al 4,8%).
Da un **punto di vista geografico**, l'area nella quale si sono concentrati maggiormente gli interventi del Gruppo è stata

Tipologie di contribuzione
Gruppo Fiat mondo



Tipologie di iniziative
Gruppo Fiat mondo

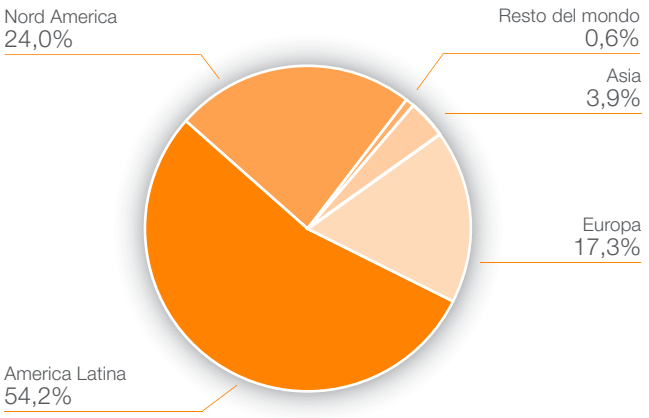


[1] *Dati ottenuti mediante un processo di raccolta ed elaborazione extracontabile. Include anche valori stimati. Per le conversioni di valute diverse dall'euro è stato utilizzato il cambio medio dell'esercizio al 30 novembre 2012. La rilevazione non comprende le iniziative che, per i soggetti coinvolti, hanno come unica finalità la promozione del brand. I valori si riferiscono a tutte le società del Gruppo Fiat nel mondo.*

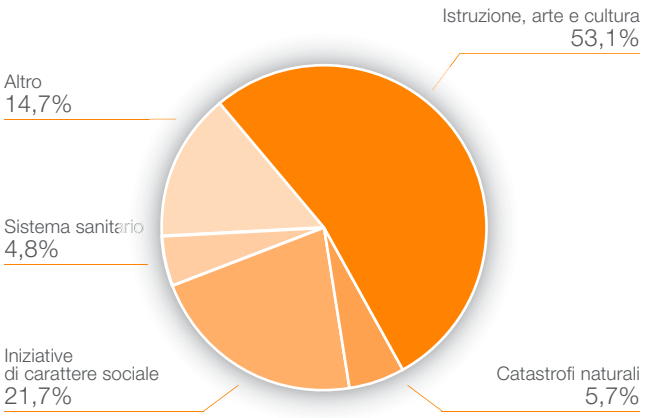
Il nostro impegno alle pagine 48-49

GRI
EC8, EC9, HR9, S01, S09, S010

Aree geografiche
Gruppo Fiat mondo



Ambiti di intervento
Gruppo Fiat mondo



l'America Latina, con il 54,2% del totale delle risorse elargite. Segue il Nord America, con il 24,0% degli investimenti, mentre i fondi rimanenti sono stati destinati all'Europa (17,3%), all'Asia (3,9%) e al resto del mondo (0,6%).

Secondo quanto espresso nel Codice di Condotta di Fiat S.p.A., "il Gruppo Fiat è consapevole che le sue decisioni possono avere un impatto significativo, diretto e indiretto, sulle comunità locali in cui opera", e pertanto "intende contribuire allo sviluppo sociale, economico e istituzionale delle comunità locali tramite programmi specifici", generalmente attraverso iniziative di collaborazione con queste ultime e con appropriate valutazioni dell'impatto.

Attraverso il **coinvolgimento dei principali stakeholder**, il Gruppo stabilisce un rapporto di collaborazione con le comunità e le autorità locali, rinforzando il consenso sociale rispetto alle attività intraprese nel territorio.

Nuove iniziative industriali richiedono che il Gruppo "intraprenda ogni passo necessario per informare le comunità locali in merito ad azioni e progetti importanti e che promuova un dialogo aperto per assicurare che le loro legittime aspettative siano tenute in dovuta considerazione". La continuità del dialogo è garantita nel tempo, ad esempio, i responsabili della funzione Risorse Umane di ciascun sito del Gruppo interagiscono e intrattengono aperto il dialogo con i rappresentanti delle comunità e delle autorità territoriali, al fine di valutarne i bisogni e le aspettative e di osservare le ripercussioni delle attività industriali sulla comunità locale.

Inoltre, il Gruppo Fiat "richiede ai suoi dipendenti di tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando le culture e le tradizioni di ogni Paese in cui il Gruppo opera e di agire con integrità e in buona fede, al fine di meritare la fiducia della comunità locale".

Le Linee Guida di Investimento nelle Comunità Locali del Gruppo Fiat forniscono indicazioni su come gestire le varie attività a loro favore e definire impegni per l'attivazione di iniziative coerenti con le caratteristiche e il posizionamento di ciascun marchio. Ogni iniziativa viene, in genere, gestita a livello di stabilimento, di azienda o di marchio, mentre gli interventi di maggiore rilevanza economica vengono approvati e supervisionati a livello corporate. Una parte delle donazioni del Gruppo è gestita da **The Chrysler Foundation**, che supporta un gran numero di enti morali e associazioni operanti sia a livello territoriale, sia globale. La Fondazione è un'organizzazione non profit indipendente, sponsorizzata esclusivamente da Chrysler Group e gestita da una Consiglio di Amministratori Fiduciari formato da sei direttori dell'azienda.

Gli impatti di tutte le principali iniziative vengono analizzati attraverso indicatori specifici, **al fine di valutare il beneficio per la comunità locale** e garantire che le attività del Gruppo possano rimanere in linea con le principali necessità delle aree geografiche coinvolte. Inoltre, questi indicatori sono utili anche per la valutazione di potenziali opportunità di sviluppo o

ampliamento dei progetti, oltre che per trasformare i successi ottenuti tramite interventi isolati in impegni a lungo termine. Per ulteriori dettagli vedere pagine 247-255.
Di seguito sono presentati alcuni dei progetti realizzati dal Gruppo Fiat nel 2012, selezionati in base alle loro peculiarità e alla loro rilevanza economica o sociale.

Migliorare le condizioni di vita di chi ne ha bisogno

Nel 2012, la solida collaborazione fra Chrysler Group e United Way si è ulteriormente rinforzata quando l'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. Sergio Marchionne ha ricoperto l'incarico di Presidente della campagna 2012 di United Way nel Michigan sudorientale (United Way for Southeastern Michigan - UWSEM). Come reso evidente dalla nuova politica sul volontariato, la leadership di Marchionne riflette la convinzione che ogni dipendente, a prescindere dal livello o dal ruolo, abbia la responsabilità di contribuire a rendere migliore la propria azienda, la propria comunità e l'intera società.
United Way è un'Organizzazione Non Governativa (ONG) che opera in 45 Paesi nel mondo, con l'**obiettivo di migliorare le condizioni di vita delle comunità locali**, ponendo particolare attenzione a istruzione, stabilità finanziaria e bisogni primari.
United Way ha condiviso l'impegno di Chrysler Group nell'aiutare bambini e giovani a realizzare il proprio potenziale **attraverso l'istruzione** e la valutazione delle abilità scolastiche di base, il raggiungimento di traguardi accademici e la consapevolezza che una buona istruzione sia la base per un impiego stabile. Sul fronte della stabilità economica, l'organizzazione ha avviato iniziative volte ad aiutare le famiglie a **creare una solida base di reddito** e diventare indipendenti, fornendo consulenze su come massimizzare le entrate, aumentare i risparmi e creare crediti finanziari che assicurino stabilità economica sul lungo periodo. Allo stesso tempo, le iniziative per la salute si sono particolarmente focalizzate sugli aiuti per ridurre la fame in alcune specifiche comunità, mettendo in contatto tra loro organizzazioni locali, individui e famiglie così da facilitare l'accesso a informazioni e risorse necessarie per **aumentare le possibilità di accesso ad alimenti di qualità**.
Grazie alla generosità e all'impegno dell'azienda e dei dipendenti, compresi i lavoratori aderenti alle organizzazioni sindacali UAW e CAW[1], nel 2012 le campagne United Way condotte negli **Stati Uniti e in Canada hanno raccolto oltre 4 milioni di euro**.

Per il bene della collettività

"Chrysler Group e United Way coltivano da tempo una collaborazione fondata sul comune obiettivo di contribuire in modo significativo e sostenibile al benessere delle persone e delle comunità in situazioni di bisogno. Al centro di questa strategia c'è la convinzione secondo cui tutti siamo legati gli uni agli altri e tutti abbiamo il dovere di agire nell'interesse comune. Perché quando un bambino riesce negli studi, quando le famiglie sono economicamente stabili, quando gli individui e le comunità godono di buona salute, è una conquista per tutti."

Sergio Marchionne
Amministratore Delegato, Fiat S.p.A. CEO

www
liveunited.org

[1] Il sindacato UAW si riferisce all'International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America; CAW si riferisce a National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada.

Inoltre, i dipendenti di Chrysler Group, durante il loro tempo libero, si sono impegnati in attività di volontariato per una serie di organizzazioni sostenute da United Way. Uno dei programmi più importanti patrocinati dall'azienda nel 2012 è stata la *Summer Food Campaign*. Chrysler Group ha avviato una partnership con United Way nella lotta contro la denutrizione infantile e nella diffusione della conoscenza dei programmi alimentari estivi nelle comunità dell'area metropolitana di Detroit. Inoltre, i dipendenti hanno partecipato attivamente a molte iniziative, tra cui volontariato nelle mense locali, raccolta e consegna di prodotti alimentari alle comunità, attività collegate ai programmi alimentari estivi, grazie alle quali si sono potuti servire più di 100 mila pasti a bambini indigenti.

Supportare lo sviluppo delle comunità

In ogni sito in cui opera, il Gruppo si impegna a creare le condizioni più opportune per favorire lo sviluppo della comunità locale, nel rispetto degli interessi dei vari stakeholder. Per fare ciò, è necessario soddisfare tre condizioni fondamentali: **identificare e coltivare risorse e punti di forza autoctoni**, **definire processi collaborativi** per la pianificazione e implementazione dello sviluppo, **incoraggiare una mentalità orientata alla crescita**. Queste tre condizioni si possono verificare solo a partire dal presupposto di una relazione di fiducia reciproca fra azienda, comunità locali e amministrazioni. Alla luce di queste premesse, è evidente come, a quasi otto anni dalle prime iniziative del programma Árvore da Vida, l'esperienza Fiat Group Automobiles (FGA) in Brasile sia diventata esemplare e formativa.

Dal 2004, Fiat si è impegnata affinché il programma Árvore da Vida divenisse una priorità nell'ambito delle relazioni con la comunità locale. **Il programma promuove lo sviluppo sociale, culturale ed economico incoraggiando le persone e le loro comunità all'autonomia** e ad una maggior consapevolezza delle proprie potenzialità. Una delle iniziative più importanti nell'ambito del programma riguarda la comunità di Jardim Teresópolis, situata in prossimità dello stabilimento FGA di Betim (Brasile). Le circa **30 mila persone** che vivono in questa comunità sono esposte a condizioni di elevata vulnerabilità sociale, come indicano gli alti livelli di analfabetismo, violenza, criminalità e disoccupazione.

Fin dagli esordi, l'idea alla base del programma è stata quella secondo cui l'impresa e la comunità in cui questa si inserisce

GRI

EC8, EC9, S01, S010

hanno un rapporto di dipendenza reciproca e ciò implica che sia le decisioni aziendali sia le politiche sociali debbano svilupparsi su una base di valori condivisi. Nel concretizzare questo principio, per cui ogni intervento deve scaturire da un più ampio grado di consapevolezza dei bisogni reali della comunità, il primo step del programma ha visto l'attuazione di un'analisi estesa dell'area interessata dal programma. La ricerca ha evidenziato un livello di istruzione molto basso, insufficienti entrate familiari, violenza diffusa e una scarsa mobilità sociale. Coerentemente, il programma si è concentrato sulla promozione di iniziative di carattere sportivo e socio-educativo, di qualificazione professionale, di supporto all'impresa e di rafforzamento della comunità in generale. Inoltre, è stata creata una rete di sviluppo costituita da rappresentanti locali ed è stato dato avvio a una cooperativa femminile per la produzione di oggetti creati a partire da materiali riciclati provenienti dall'industria automobilistica.
Il coinvolgimento degli stakeholder, nell'intento di comprendere le loro esigenze e aspettative, è gradualmente divenuto parte di un intervento strategico più ampio, e tuttora attivo, che include la collaborazione con le istituzioni locali e le Organizzazioni Non Governative (ONG) ASVI e CDM.
In otto anni di attività, il programma ha ottenuto importanti risultati: **oltre 19 mila persone** ne **hanno tratto diretto beneficio** e, **nel solo 2012, sono stati investiti 8 milioni di euro**. In questo modo le risorse proprie della comunità e il capitale autoctono sono diventati componenti principali del processo di crescita e di individuazione di soluzioni di auto-sostentamento.
Il tasso di studenti che hanno preso parte al progetto e hanno anche superato gli esami scolastici di fine anno sono passati dal 71% nel 2004 al 97,2% del 2012, così come, nello stesso periodo, la percentuale di studenti che ha frequentato la scuola è passata dal 78% al 99,4%.
Inoltre Árvore da Vida ha creato maggiori opportunità di benessere: le entrate economiche medie delle famiglie sono aumentate esponenzialmente dal 2004 al 2011. Il confronto con l'**aumento medio** degli introiti delle famiglie brasiliane (pari al 65,5%), mostra come questo valore sia **cresciuto del 130% per le famiglie che vivono nell'area di Jardim Teresopolis** (fonte: *Polis*, 2011).

L'analisi, condotta inizialmente nel 2004 e ripetuta nel 2008 e nel 2011, rappresenta un importante **strumento di gestione e monitoraggio dell'impatto delle attività**, nonchè uno strumento per la valutazione delle azioni intraprese e, se necessario, per una ridefinizione degli impegni.
Consapevole che lo sviluppo di un programma di tale portata richiede una forte correlazione tra i diversi attori sociali della comunità, Fiat favorisce lo sviluppo intersettoriale, aprendo le porte di Árvore da Vida a partner come fornitori, università e governi. È così che è nato il Fiat Citizenship Network (Rede Fiat de Cidadania), oggi forte dei suoi 57 membri.
Forte dell'esperienza maturata nella creazione di reti e progetti sostenibili su larga scala adattati alle esigenze di altri contesti urbani del Brasile e dell'America Latina, Fiat si è proposta di estendere il modello adotatto nell'area di Jardim Teresópolis alla città di Betim. La creazione di Our Betim (Nostra Betim), avvenuta nel dicembre 2010, si è ispirata all'esperienza del movimento delle Città Sostenibili , da cui ha mutuato i princìpi dello sviluppo sostenibile, dell'etica e della democrazia partecipativa. Our Betim è un'iniziativa dei cittadini, indipendente da qualsiasi partito politico o gruppo religioso, che unisce persone, organizzazioni sociali e aziende che agiscono nel rispetto della reciproca diversità e indipendenza e a condizione che ciascuno si dimostri intenzionato e solerte nel collaborare per una migliore qualità della vita nella città di Betim.
Inoltre in sette stati brasiliani, FGA ha avviato una nuova iniziativa denominata Árvore da Vida Professional Training, il cui scopo è **fornire ai giovani l'istruzione professionale necessaria all'inserimento nella rete concessionaria dell'azienda**. Dal 2006, circa 580 studenti hanno fruito di questo programma e **il tasso di occupazione ha raggiunto l'87%**. Attraverso questa iniziativa, Fiat contribuisce anche all'implementazione di politiche nazionali volte alla formazione di giovani e alla creazione di posti di lavoro in tutte le regioni brasiliane.

Lavorando a fianco delle comunità

Nei suoi tanti anni di attività, il Gruppo ha continuato a evolvere e a sviluppare le sue relazioni all'interno delle principali comunità in cui opera. Questo processo ha rinforzato il consenso sociale nelle varie aree interessate e ha permesso di ottenere rispetto e credibilità dagli stakeholder locali, soprattutto per progetti a rilevante impatto. È il caso della costruzione avviata nel 2012 del **nuovo stabilimento** Fiat Group Automobiles (FGA) **nell'area di Pernambuco** (Brasile). Grazie a questo progetto, si prevede un impatto positivo di ampia portata sull'economia locale, oggi prevalentemente agricola e basata sulla coltivazione della canna da zucchero. Tra i possibili benefici, si ipotizza che le famiglie potranno avere salari competitivi e che l'impianto industriale rappresenterà un'opportunità di occupazione per i giovani del luogo che stavano invece valutando il trasferimento altrove alla ricerca di un lavoro.
Per integrarsi con successo all'interno della comunità locale, il Gruppo ha collaborato con l'Organizzazione Non Governativa AVSI Nordeste valutando gli aspetti sociali, culturali, economici e ambientali della vita a Goiana e nei 16 comuni limitrofi. I risultati di questa analisi estensiva dei potenziali impatti dell'attività industriale sulla comunità locale sono stati fondamentali per identificare iniziative e programmi da implementare, a partire dal 2013, in risposta alle esigenze locali. **Il progetto di costruzione della nuova fabbrica, con particolare riguardo all'impatto ambientale, è stato presentato a più di 800 persone in rappresentanza dei vari interessi delle comunità locali**. Questo confronto con i diversi stakeholders è servito a impostare il dialogo futuro, fondamentale per il successo del progetto.
Quella di Pernambuco è una fra le tante iniziative che avvengono continuamente, in tutto il mondo, coinvolgendo diversi stakeholders, a livello di sito, con team dedicati o grazie al supporto della funzione Risorse Umane che risponde e **assegna le priorità ai bisogni delle comunità locali e degli stakeholder sia esterni, sia interni**. Ad esempio, nel 2012 sono state intraprese attività specifiche rivolte alla comunità situata nell'area dello stabilimento di FGA riaperto a Kragujevac (Serbia). Attualmente si sta cercando di rafforzare la collaborazione con l'Università di Kragujevac e con le scuole locali per accrescere il livello di istruzione e formazione tecnica dei giovani nel settore automotive.

Attraverso l'impegno in questo programma, il Gruppo Fiat ha potuto acquisire molteplici e rilevanti competenze per lo **sviluppo di strategie di coinvolgimento con diverse tipologie di stakeholder**, prestando attenzione ai bisogni delle comunità e delle altre figure rilevanti e definendo con loro le migliori pratiche socialmente responsabili. L'interesse per le esigenze di tali soggetti è divenuto parte integrante del modo di operare dell'azienda. L'impegno costante del Gruppo nel coordinarsi alle peculiarità e alla cultura di una data attraverso il dialogo con la comunità stessa, i governi, le organizzazioni e le ONG è dimostrato anche dall'ultimo progetto di costruzione di un nuovo stabilimento Fiat nella regione di Pernambuco, in Brasile.

Formazione tecnica per i giovani della comunità

Il Gruppo Fiat è fortemente impegnato in programmi di educazione e formazione dei giovani delle comunità in cui opera. *FIRST* Robotics è stata creata nel 1989 per incoraggiare gli studenti a esplorare e perseguire percorsi professionali in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico. Stimolando l'interesse per questi ambiti di applicazione, Chrysler Group **aiuta i giovani a sviluppare le competenze tecniche necessarie alle professionalità del futuro**.

Nel 2012, Chrysler Group ha sponsorizzato 21 squadre di *FIRST* Robotics, coinvolgendo un totale di 550 studenti delle scuole superiori degli Stati Uniti. Il supporto offerto non si è limitato solo ai contributi finanziari elargiti da The Chrysler Foundation, uno degli sponsor fondatori, ma ha previsto anche un sostegno fornito direttamente dai **dipendenti e dal personale in pensione di Chrysler Group, i quali hanno volontariamente offerto il loro tempo e le loro competenze per formare gli studenti**. 47 formatori hanno dedicato alle attività di *FIRST* Robotics più di **1.100 ore** dell'orario lavorativo, in aggiunta a molte altre ore del loro tempo libero. Ogni anno, a ciascuna squadra viene assegnato un compito specifico legato alla costruzione di un robot perfettamente funzionante. Ogni squadra ha sei settimane di tempo per progettare, costruire e testare la propria macchina sotto la supervisione dei formatori. Nel 2012, il coinvolgimento del Gruppo nell'iniziativa *FIRST* è cresciuto a tal punto da integrare il progetto *FIRST* Lego League per studenti delle scuole elementari e medie.

Chrysler Group ha inoltre introdotto un programma dedicato agli alunni *FIRST* che hanno intrapreso studi di ingegneria a livello universitario, volto a offrire l'opportunità di un periodo di tirocinio. Questa iniziativa aumenta le occasioni per l'azienda di contribuire alla formazione dei giovani delle comunità locali e contemporaneamente le consente l'accesso a un bacino di potenziali futuri dipendenti.

Nel 2012 Chrysler Group ha annunciato un **investimento di 78 mila euro presso l'Università di Windsor** (Canada) **per il suo Centre for Engineering Innovation**. Il Centro metterà a disposizione strumentazioni tecniche all'avanguardia, oltre 80

laboratori di ricerca e formazione e un'area di circa 20 mila metri quadrati che avrà la funzione di incentivare la creazione di spazi d'incontro fra industria e ricerca accademica all'interno del campus. Anche Fiat Group Automobiles (FGA) è impegnata a promuovere il percorso professionale dei giovani. Grazie alla sottoscrizione di un nuovo protocollo d'intesa avvenuta nel 2012, FGA e il Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione Aggiornamento Professionale (CNOS-FAP) hanno ribadito la volontà di aderire al progetto TechPro^2, un programma pensato per identificare, educare e impiegare i giovani altamente qualificati nel settore automotive.

Il progetto TechPro^2 intende rispondere all'esigenza dell'azienda di manodopera altamente qualificata offrendo una formazione tecnica specializzata ai giovani che hanno terminato la scuola dell'obbligo e che spesso provengono da situazioni socialmente disagiate o da quartieri problematici. Il percorso didattico triennale prevede una formazione sia teorica che pratica presso le aule dei Centri di Formazione Professionale dei Salesiani (progettate, ristrutturate e allestite da FGA in conformità con le normative e le disposizioni che il Gruppo applica alla propria rete). Al termine del secondo e del terzo anno, il corso prevede un tirocinio o uno stage presso le officine della rete FGA. Ciò consente ai giovani coinvolti di sviluppare solide competenze tecnico-professionali e al tempo stesso di vivere un'importante esperienza sul campo. Per andare incontro alla richiesta di nuovi professionisti nel settore automotive, nel 2012 FGA ha condotto in Italia un'iniziativa pilota, arricchendo il programma di formazione con nuovi insegnamenti, che forniscono competenze non solo tecniche, ma anche comportamentali. In particolare, è stato ideato un modulo formativo volto a favorire l'acquisizione delle abilità comportamentali proprie di un service advisor[1]. Questo, infatti, svolge un ruolo strategico all'interno della rete di assistenza FGA, che prevede, oltre a una serie di competenze tecniche, anche l'impiego di abilità commerciali e di gestione del cliente. A partire dal 2012, gli studenti del terzo anno vengono formati in modo tale da sviluppare le competenze tecniche utili a svolgere la funzione di service advisor e successivamente viene offerta loro la possibilità di un'ulteriore formazione: il programma di specializzazione del quarto anno che, una volta completato, permette di ottenere una qualificazione riconosciuta da FGA. Nel 2013, il modulo sarà esteso agli altri progetti TechPro^2 in Italia e Polonia.

Nel 2012, circa **3.700 studenti hanno partecipato** al programma di formazione professionale, raggiungendo così il totale di oltre **2,2 milioni di ore di formazione impartite in sette lingue**.

www
usfirst.org
techpro2.com

[1] Il service advisor è colui che all'interno del Gruppo è responsabile delle verifiche preliminari sul veicolo e delle relazioni con i clienti.

Negli anni, la dimensione internazionale del progetto si è ulteriormente estesa fino a raggiungere un totale di **51 sedi TechPro² nel mondo**. Nel 2012, è stato inaugurato il Technical Training Center di Chinchwad, nella regione di Pune (India). Alcune aree, tra cui le 22 sedi TechPro² in Europa, sono state ampliate e aggiornate con strumentazioni all'avanguardia per lo svolgimento di attività pratiche. Inoltre, queste aree sono state recentemente dotate di nuova strumentazione wiTECH^Plus per la diagnostica Fiat, Lancia, Alfa Romeo e per i veicoli Fiat Professional.

La capacità di aggiornare e ampliare rapidamente l'offerta formativa in risposta all'evoluzione dei veicoli, permette ai progetti TechPro² di formare i professionisti del futuro, rivestendo un loro ruolo chiave tra sistema scolastico e le attività di post vendita.

FGA intende proseguire il suo percorso di implementazione del progetto, attraverso verifiche che assicurino il costante aggiornamento delle competenze dei formatori rispetto ai processi produttivi e ai prodotti dell'Azienda. A questo proposito, il 2012 ha visto il potenziamento del livello base del corso *Train the Trainer*, con l'introduzione di un corso avanzato.

Sempre nel 2012, una serie di azioni mirate ha aumentato e migliorato le opportunità di stabilire relazioni tra centri di formazione e reti FGA autorizzate. Accanto al costante aggiornamento del portale TechPro², è proseguita anche la divulgazione delle Linee Guida del progetto, garantendo così l'adozione dei medesimi standard di approccio e offerta formativa nelle varie sedi nel mondo. Le Linee Guida hanno reso possibile l'uniformazione e il monitoraggio dell'avanzamento del progetto, mantenendo al contempo la continuità di dialogo tra scuole professionali e concessionarie, oltre che rispondere alle esigenze specifiche delle diverse aree geografiche.

Oltre al Communication Plan 2012, è stato programmato un calendario eventi 2013 finalizzato ad aumentare le possibilità di contatto e comunicazione tra centri di formazione e istituti autorizzati.

Con la costante promozione di opportunità di tirocinio per studenti, la manodopera altamente specializzata di cui si sente la necessità in Azienda è diventata più facilmente accessibile. Nel 2012, gli studenti italiani del secondo o terzo anno hanno svolto 350 tirocini, di cui il 39% all'interno della rete FGA autorizzata (fonte: CNOS-FAP, 2012).

L'efficacia del progetto è stata comprovata da uno studio condotto dal CNOS-FAP su un campione di 249 studenti, un anno prima del termine del corso di studi. L'analisi ha mostrato che, nonostante le attuali difficoltà nel settore automotive, il 41% dei tirocinanti ha già trovato un'occupazione. Alla luce di questi risultati positivi, si può misurare il valore del progetto in relazione alle maggiori possibilità di impiego offerte ai giovani partecipanti.

Nel 2012 TechPro² ha anche organizzato una serie di iniziative a cui gli studenti migliori sono stati invitati a partecipare, inclusa la quarta edizione della competizione TechPro², il cui primo premio è riservato allo studente che dimostra di aver meglio assimilato sia gli aspetti teorici sia quelli pratici del corso.

Un aiuto alle comunità colpite da calamità naturali

Nel corso della sua storia, il Gruppo Fiat ha fornito supporto alle vittime di calamità naturali con risposte rapide ai bisogni della comunità, offrendo sostegno tecnico, umanitario e finanziario, oltre che veicoli di supporto alle operazioni.

Nel 2012, il Gruppo e i suoi dipendenti hanno donato circa 200 mila euro per aiutare le vittime del terremoto che ha colpito l'Emilia Romagna. Il Gruppo ha aderito alla raccolta fondi dela Croce Rossa Italiana, che ha svolto un ruolo fondamentale nell'assistere la popolazione, e ha effettuato donazioni a favore della Cooperativa Sociale Nazareno di Carpi (Modena), un centro di cura per disabili. In tutto il mondo, le aziende del Gruppo hanno partecipato a iniziative di raccolta fondi avviate subito dopo l'evento sismico, con dipendenti ed ex-dipendenti che hanno donato il loro contributo attraverso il sito web della Croce Rossa Italiana. Queste donazioni, unite a quelle di Fiat S.p.A., hanno consentito di raggiungere la cifra complessiva di 125 mila euro, a cui si aggiungono 75 mila euro devoluti dalla Chrysler Foundation alla Cooperativa Sociale Nazareno di Carpi (Modena). A questa iniziativa ne sono seguite moltissime altre, che hanno confermato l'impegno verso le comunità locali e il sostegno alle vittime delle calamità naturali attraverso varie forme di assistenza.

Sempre in Italia, a seguito di un'inondazione nell'area della Lunigiana, il Gruppo ha fornito un concreto supporto sul luogo donando quattro Fiat Sedici al Comune di Vernazza (La Spezia).

Negli Stati Uniti, quando l'uragano Sandy ha colpito la costa orientale, il marchio Ram Truck di Chrysler Group ha donato 78 mila euro e 20 pickup Ram alla Croce Rossa americana, per contribuire a gestire la situazione di emergenza. Inoltre, nel 2012 Ram Truck ha annunciato la partnership con il First Response Team of America, un'organizzazione no profit per il soccorso in seguito a episodi di calamità naturali.

Garantire mobilità e accessibilità

"Libertà di movimento per tutti" è il principio ispiratore dei programmi Autonomy e Automobility del Gruppo.

Da 18 anni, il programma Autonomy di Fiat Group Automobiles risponde alle esigenze dei suoi clienti realizzando soluzioni tecniche per chi ha ridotte capacità motorie, in modo da permettergli di utilizzare qualunque modello di vettura o veicolo commerciale (Fiat, Lancia, Alfa Romeo, Abarth, Jeep e Fiat Professional).

Il programma, lanciato in Italia e successivamente esteso al Brasile, opera attraverso **21 Centri di Mobilità**, gestiti in collaborazione con associazioni locali e centri di riabilitazione motoria, autorità sanitarie e con la Motorizzazione Civile. I centri offrono una vasta gamma di servizi, dalla consulenza e supporto per affrontare l'iter burocratico, legale e tecnico alla prevalutazione d'idoneità al conseguimento della patente per diversamente abili, dalle prove di guida fino all'assistenza alle pratiche di rinnovo della patente. I centri offrono inoltre **simulatori di guida per la misurazione delle capacità residue e veicoli con allestimenti speciali per prove dinamiche**.

Grazie all'approccio onnicomprensivo del programma Autonomy, i clienti possono fruire di un servizio di assistenza stradale personalizzato comprensivo, quando possibile, di riparazione in loco della vettura, eventuale traino del veicolo, fornitura di un'auto sostitutiva, supporto logistico per il rientro a casa o la prosecuzione del viaggio. I clienti interessati hanno anche la possibilità di frequentare un corso di guida sicura con istruttori professionisti.

La prova concreta dell'efficacia e del successo del programma sono le **1.028 persone** che **nel 2012 hanno beneficiato dei servizi offerti dal Centri di Mobilità** e il **numero di vetture vendute in Europa e Brasile: 17.122**, **circa** il 14% in più rispetto al 2011.

Nel 2012 Fiat Autonomy ha preso parte per la prima volta al Care and Rehabilitation Exposition di Pechino (Cina). Protagonista dell'evento è stata la nuova Fiat Viaggio, il primo veicolo prodotto in Cina dalla joint venture tra Fiat e Guangzhou Automobile Group (GAC). **Fiat Viaggio**, oltre ad essere stata **implementata con la tecnologia Autonomy sviluppata da Fiat e montata in Cina**, è stata dotata di un acceleratore elettronico collocato dietro il volante e di un sistema frenante con comandi multifunzione sul volante che assiste il disabile durante la guida.

Un obiettivo del programma Autonomy è quello di sconfiggere pregiudizi e stereotipi operando in favore di un maggiore grado di libertà di circolazione e mobilità per tutti. Nel 2012 questo impegno si è concretizzato anche nel sostegno a eventi sportivi quali la European Alpine Ski Cup per disabili che si è tenuta a Sestriere (Torino) e la sponsorizzazione degli atleti della FISIP, la Federazione Italiana Sport Invernali Paralimpici.

Inoltre Autonomy organizza annualmente eventi per la promozione sportiva, per dare a tutti, e non solo ai campioni, la possibilità di praticare sport. A settembre, per esempio, ha avuto luogo la prima edizione dell'evento Montagne Olimpiche e Paraolimpiche Off Road. Questa nuova iniziativa, avviata con il Progetto Autonomy in associazione con Freewhite Ski Team, ha ricevuto il supporto immediato della Regione Piemonte, della Provincia di Torino e del Comune di Sestriere. L'iniziativa ha permesso a cinque giovani disabili di mettersi alla prova e di avventurarsi in emozionanti attività outdoor. Grazie alle Fiat Freemont e Jeep Wrangler, i partecipanti hanno potuto godersi la montagna e dominare in assoluta indipendenza e totale sicurezza tragitti fuori strada estremamente difficoltosi.

Chrysler Group ha ospitato per il secondo anno consecutivo, nei suoi Chelsea Proving Grounds in Michigan (Stati Uniti), le Finali Nazionali Paralimpiche di Ciclismo Michigan 2012. Più di 170 atleti, assistiti da un gruppo di allenatori e da volontari Chrysler Group, amici e familiari, hanno partecipato a 15 eventi individuali e di squadra per biciclette e tricicli.

Lo stesso tipo di evento ha avuto luogo in Italia nel 2012, quando Fiat Powertrain[1] ha patrocinato la XXVIII edizione dei Giochi Nazionali Estivi Special Olympics Italia di Biella (Torino).

[1] Da gennaio 2013, Fiat Powertrain fa parte di Fiat Group Automobiles.

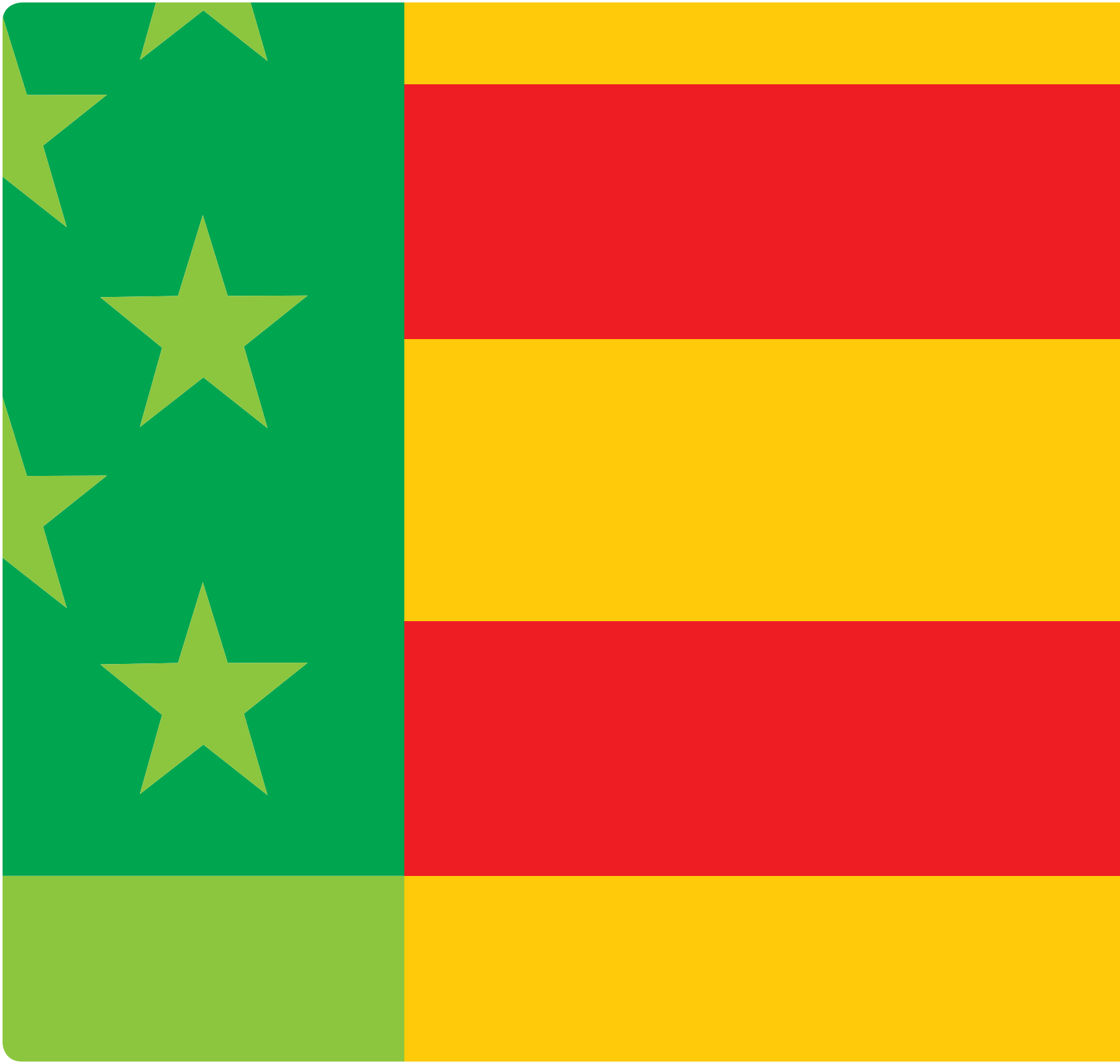
Questa iniziativa consiste in un programma di allenamento e competizione per atleti con ridotte facoltà mentali e fornisce loro la possibilità di dimostrare coraggio e abilità rafforzando il loro personale senso di autonomia. Nel 2012, questo significativo evento sportivo, nel frattempo cresciuto gradualmente, ha richiesto un enorme sforzo organizzativo: vi hanno presto parte circa 6 mila visitatori da tutta Italia, di cui circa 2 mila atleti, 2.500 famigliari, oltre 1.000 volontari e 200 professionisti, inclusi tecnici ed esperti.

Chrysler Group Automobility è un'altra iniziativa del Gruppo pensata per migliorare la mobilità e potenziare l'accessibilità del veicolo. Consiste in un **programma di finanziamenti** lanciato nel 1987 per aiutare i clienti con disabilità permanenti a salire e scendere dal veicolo o anche guidarlo. Il programma contribuisce a un risparmio di **circa 1.300 euro**, **corrispondenti alla spesa necessaria per l'installazione della strumentazione idonea per la guida o per il passeggero** su molti veicoli Chrysler, Jeep, Dodge, Ram o Fiat. Inoltre, questo programma assiste sia i clienti nell'individuazione dei centri di valutazione sia i tecnici specializzati nella modifica dei veicoli o gli installatori di strumentazione idonea per la guida, al fine di garantire che i nuovi prodotti soddisfino le specifiche esigenze.

Nel 2012, Chrysler Group ha portato a termine una serie di iniziative volte a diffondere la conoscenza dei vantaggi del programma Automobility. Una di queste è stato il lancio di un nuovo portale e la pubblicazione di una brochure con tutti gli aggiornamenti. Inoltre, sono stati creati dei pannelli Automobility da esporre in occasione dei saloni dell'auto negli Stati Uniti, tra cui Los Angeles e New York, per promuovere e informare in maniera efficace i clienti con difficoltà fisiche riguardo i prodotti offerti dall'Azienda e l'impegno finanziario verso il programma.

Nella sede centrale di Chrysler Group, **in Michigan** (Stati Uniti), ha avuto luogo un **evento per promuovere una nuova idea di mobilità**, allo scopo di accrescere la conoscenza dei dipendenti sui nuovi veicoli accessibili ai disabili in sedia a rotelle e sulle opzioni che permettono alle persone con disabilità di vivere una vita attiva e in movimento. Per dare il proprio contributo in occasione del National Mobility Awareness Month, a maggio, l'Azienda assieme ad altri sponsor ha donato una Chrysler Town & Country a un personaggio noto in quella regione, per aiutarlo a superare le difficoltà di movimento.

Dal 2000, Chrysler Group ha fornito finanziamenti a circa **84 mila clienti** che **hanno usufruito del programma Automobility.**



Appendice

258 Guida al Bilancio

260 Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

266 Approfondimenti

282 Lettere di attestazione

284 Indice dei contenuti GRI-G3.1

288 Fiat nei social networks

289 Pubblicazioni istituzionali e web

290 Contatti

Guida al Bilancio

Il Bilancio di Sostenibilità di Fiat S.p.A., ormai alla sua nona edizione, è un documento volontario pubblicato dal Gruppo per fornire agli stakeholder un quadro esaustivo delle attività svolte, dei risultati conseguiti e degli impegni assunti in ambito economico, ambientale e sociale. Ancora una volta, il Bilancio di quest'anno ha confermato il massimo Livello di Applicazione (A+) delle linee guida GRI-G3.1[1].
Gli argomenti trattati nel presente Bilancio (governance, innovazioni e caratteristiche dei prodotti, mobilità sostenibile, processi produttivi, gestione delle risorse umane, rapporti con le comunità locali, rete di concessionari e assistenza, clienti e fornitori) sono strutturati in quattro sezioni principali. La prima descrive l'approccio strategico del Gruppo e il suo impegno per la sostenibilità, mentre quelle successive riguardano le attività e i risultati conseguiti in ambito economico, ambientale e sociale nel 2012. Questa appendice contiene la guida metodologica, il grafico di materialità, la mappa degli stakeholder e altri indicatori economici, ambientali e sociali.

Definizioni, metodologia e ambito

Salvo diversamente specificato o richiesto dal contesto in cui sono utilizzati:

- per "Gruppo Fiat" o "Gruppo" si intendono tutte le aziende consolidate a fini contabili all'interno di Fiat S.p.A. (si vedano le controllate consolidate nella Relazione annuale);
- per "Chrysler Group" si intendono tutte le aziende consolidate a fini contabili all'interno di Chrysler Group LLC (si vedano le controllate consolidate nella Relazione annuale);
- l'espressione "Gruppo Fiat escluso Chrysler Group" si intende l'insieme di società costruito di conseguenza;
- per "società" si intende l'intero Gruppo, salvo laddove sia utilizzato in relazione a una o più entità fra quelle elencate di seguito: Fiat Group Automobiles, Chrysler Group, Ferrari, Maserati, Comau, Magneti Marelli e Teksid, Fiat Services e altre aziende;
- per "segmento operativo" si intende ciascuno dei quattro segmenti creati a partire da luglio 2011, in base ai quali è strutturata l'attività del Gruppo: marchi generalisti (in precedenza, citati nei rendiconti come Fiat Group Automobiles, Fiat Powertrain e Chrysler Group); marchi di lusso e sportivi (Ferrari e Maserati); componenti e sistemi di produzione (Comau, Magneti Marelli e Teksid); altro (società operanti nell'editoria, nelle comunicazioni e nei servizi e altre aziende);
- per "regione operativa" si intende ciascuna delle aree in cui si svolgono attività relative ai marchi generalisti, delimitate in base alle modifiche organizzative in vigore dal 1° settembre 2011. Le regioni operative sono: EMEA (Europa, Medio Oriente e Africa), NAFTA (Stati Uniti, Canada e Messico), LATAM (America Latina) e APAC (Asia-Pacifico).

Salvo diversamente indicato o richiesto dal contesto, le informazioni e i dati contenuti nel presente Bilancio di Sostenibilità si riferiscono all'esercizio 2012 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012) e a tutte le società del Gruppo Fiat nel mondo consolidate a fini contabili al 31 dicembre 2012.
Allo scopo di garantire la comparabilità e la rilevanza delle informazioni nel tempo, alcuni dati sono stati presentati su base pro forma. Nello specifico:

- in relazione all'anno 2012, i dati si riferiscono alle aziende consolidate a fini contabili all'interno di Fiat S.p.A. per l'intero anno (vedere le controllate consolidate nella Relazione annuale);
- in relazione all'anno 2011, sebbene Chrysler Group sia stato consolidato in Fiat S.p.A. a fini contabili a partire da giugno 2011, i dati includono le informazioni su Chrysler Group per l'intero anno;
- in relazione all'anno 2010, i dati sono stati modificati in modo da includere Chrysler Group ed escludere le società scorporate in Fiat Industrial S.p.A.
- le aree geografiche (Europa, Nord America, America Latina, Asia, Resto del mondo) sono state ridefinite nel 2012. Per garantire la confrontabilità delle informazioni nel tempo, i dati del 2011 iscritti in Bilancio per area geografica sono stati ricalcolati.

L'esclusione di qualsiasi area geografica, società del Gruppo o sede specifica dall'ambito di rendicontazione è imputabile all'impossibilità di ottenere dati di qualità soddisfacente, oppure alla scarsa rilevanza delle informazioni in relazione al Gruppo nel suo complesso, come

GRI

2.9, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11

[1] La Global Reporting Initiative (GRI) è un processo per lo sviluppo e la diffusione di linee guida per il bilancio di sostenibilità, che coinvolge più stakeholder. Tali linee guida definiscono i princìpi e gli indicatori per la rendicontazione della performance economica, ambientale e sociale, oltre che per la standardizzazione dei contenuti oggetto del Bilancio di Sostenibilità, consentendo il confronto nel tempo e tra organizzazioni analoghe. Inoltre le linee guida GRI-G3.1 suddividono i contenuti nelle categorie seguenti: strategia e analisi, profilo dell'organizzazione, criteri di rendicontazione, governance, coinvolgimento degli stakeholder e indicatori di performance economica, ambientale e sociale.

può accadere nel caso di entità acquisite di recente o attività produttive che non sono ancora pienamente operative. In alcuni casi, sono state incluse nell'ambito di rendicontazione entità non consolidate nel rendiconto di esercizio, ma considerate rilevanti in termini di impatto ambientale e sociale. Nello specifico:

- i dati relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro si riferiscono a 140 stabilimenti dei 158[1] inclusi nella Relazione annuale di Fiat S.p.A. (pari a circa il 92% del personale di stabilimento)[2], agli uffici (complessivamente circa il 93% di tutti i dipendenti del Gruppo), e a quattro stabilimenti di società non integralmente consolidate (fra cui le joint venture Sevel e Tofas);
- la performance ambientale ed energetica del Gruppo si riferisce a 140 stabilimenti dei 158[1] inclusi nella Relazione annuale di Fiat S.p.A. (cui è riconducibile oltre il 99% del fatturato industriale del Gruppo)[3] e a quattro stabilimenti di società non integralmente consolidate (fra cui le joint venture Sevel e Tofas);

Ai fini della rilevazione e rendicontazione dei dati sono stati utilizzati, laddove disponibili, i sistemi informatici e di controllo di gestione esistenti, a garanzia dell'affidabilità dei flussi informativi e del corretto monitoraggio delle performance di sostenibilità[4]. Per alcuni indicatori, è stato definito un processo di rendicontazione dedicato, usando banche dati informatizzate o file compilati direttamente dai soggetti o dalle entità responsabili dei singoli aspetti nel mondo.

Qualità delle informazioni

La qualità delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità è garantita dalla conformità ai criteri seguenti:

- materialità: inclusione di tutte le informazioni ritenute di interesse per gli stakeholder in ragione del loro impatto economico, ambientale o sociale;
- completezza: inclusione di tutti gli aspetti e gli indicatori rilevanti;
- equilibrio: descrizione degli aspetti positivi e negativi della performance del Gruppo;
- comparabilità: possibilità di fare confronti fra periodi di tempo diversi e con organizzazioni analoghe;
- precisione: inserimento di dati adeguatamente dettagliati;
- affidabilità: processo di rendicontazione sottoposto a revisione da parte di un organismo indipendente;
- tempestività: presentazione del Bilancio unitamente alla Relazione annuale durante l'Assemblea generale annuale di Fiat S.p.A.;
- chiarezza: il linguaggio utilizzato deve rivolgersi a tutti gli stakeholder.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità si inserisce in un processo di rendicontazione annuale sottoposto alla revisione, analisi e approvazione di diversi soggetti ed entità.

Il Gruppo Fiat si impegna per assicurare l'accuratezza di tutte le informazioni contenute in questo Bilancio. Tuttavia, alcuni dati possono essere soggetti ad aggiornamenti. Pertanto, la versione online del Bilancio di Sostenibilità è da considerare la più aggiornata e ha la precedenza rispetto a tutte le copie stampate. Il documento è:

- redatto dall'Unità di Sostenibilità di Fiat S.p.A. deputata al coordinamento centrale e al coinvolgimento dei segmenti e delle regioni operative del Gruppo, oltre che delle funzioni pertinenti;
- approvato dal Group Executive Council (GEC), l'organo decisionale guidato dall'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A. e composto dai Chief Operating Officer a livello di ambiti e aree geografiche e da alcuni capi funzione;
- esaminato dal comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A.;
- sottoposto all'attività di revisione di SGS Italia S.p.A.[5], organismo di certificazione indipendente, conformemente alla procedura SRA (Sustainability Reporting Assurance), alle linee guida GRI-G3.1 e alla norma AA1000 APS (2008). SGS è ufficialmente autorizzata a svolgere attività di revisione secondo la norma AA1000. Inoltre, a partire da quest'anno, il sistema di gestione della sostenibilità del Gruppo risulta conforme alla norma ISO 26000 in materia di responsabilità sociale, pubblicata a novembre 2010. La lettera di attestazione, che descrive le attività svolte e riporta i giudizi formulati, è consultabile alla pagina 282;
- presentato unitamente alla Relazione annuale durante l'Assemblea generale annuale di Fiat S.p.A. per fornire una panoramica completa e aggiornata della performance finanziaria, ambientale e sociale del Gruppo;
- pubblicato e scaricabile a titolo gratuito dalla sezione dedicata alla sostenibilità del sito web del Gruppo (www.fiatspa.com).

Il Bilancio di Sostenibilità del 2011 è stato reso pubblico durante l'Assemblea generale annuale di Fiat S.p.A. del 4 aprile 2012.

www

fiatspa.com

[1] Non sono stati inclusi nel rendiconto due sedi dedicate ad attività di editoria e comunicazione e 16 stabilimenti in fase di avvio o chiusura, i cui dati sulla salute e la sicurezza dell'ambiente non erano pertanto rilevanti.
[2] Per personale di stabilimento si intendono tutti i dipendenti che lavorano in un determinato sito, sia in produzione e altre unità collegate (controllo qualità, logistica, ecc.), sia nelle attività di ricerca e sviluppo.
[3] Fatturato derivante dall'attività di stabilimenti direttamente controllati dal Gruppo.
[4] Si noti che le cifre sono soggette ad arrotondamento.
[5] L'Amministratore Delegato di Fiat S.p.A., Sergio Marchionne, è Presidente del Consiglio di Amministrazione di SGS S.A. Inoltre John Elkann, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Fiat S.p.A., è stato nominato membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione di SGS S.A.

Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

Il Gruppo Fiat intrattiene rapporti con numerosi stakeholder durante tutto l'anno, sia nell'ambito delle attività di business, sia per rafforzare comprensione e fiducia reciproche. Il dialogo con gli stakeholder interni ed esterni, come clienti, fornitori, dipendenti, organizzazioni sindacali, investitori, governi, comunità locali, l'ambiente e le ONG, oltre alla rete di concessionari, è fondamentale per il continuo progresso del Gruppo Fiat nel suo percorso di sostenibilità. Il loro coinvolgimento e il dialogo costante, di conseguenza, sono elementi importanti per la comprensione delle aspettative, delle esigenze e degli interessi rilevanti per gli stakeholder.

Gli argomenti trattati nel Bilancio di Sostenibilità riflettono sia le indicazioni degli stakeholder sia il dialogo costante con gli Investitori Socialmente Responsabili (SRI) e con gli analisti finanziari, che esaminano periodicamente la performance del Gruppo in termini di sostenibilità. Inoltre dimostrano l'approccio a 360 gradi del Gruppo nei confronti della sostenibilità, volto a includere tutte le possibili prospettive e gli aspetti rilevanti per coloro che influenzano o sono influenzati dalle attività dell'Azienda. Quale risultato della crescente integrazione delle tematiche di sostenibilità nel modello di business del Gruppo, quest'anno anche la Relazione Annuale di Fiat S.p.A. riporta maggiori dettagli relativamente ad alcune tematiche di sostenibilità[1]. L'obiettivo è incrementare ulteriormente il livello d'informazione degli stakeholder e spostarsi gradualmente verso un modello

Il nostro impegno a pagina 49

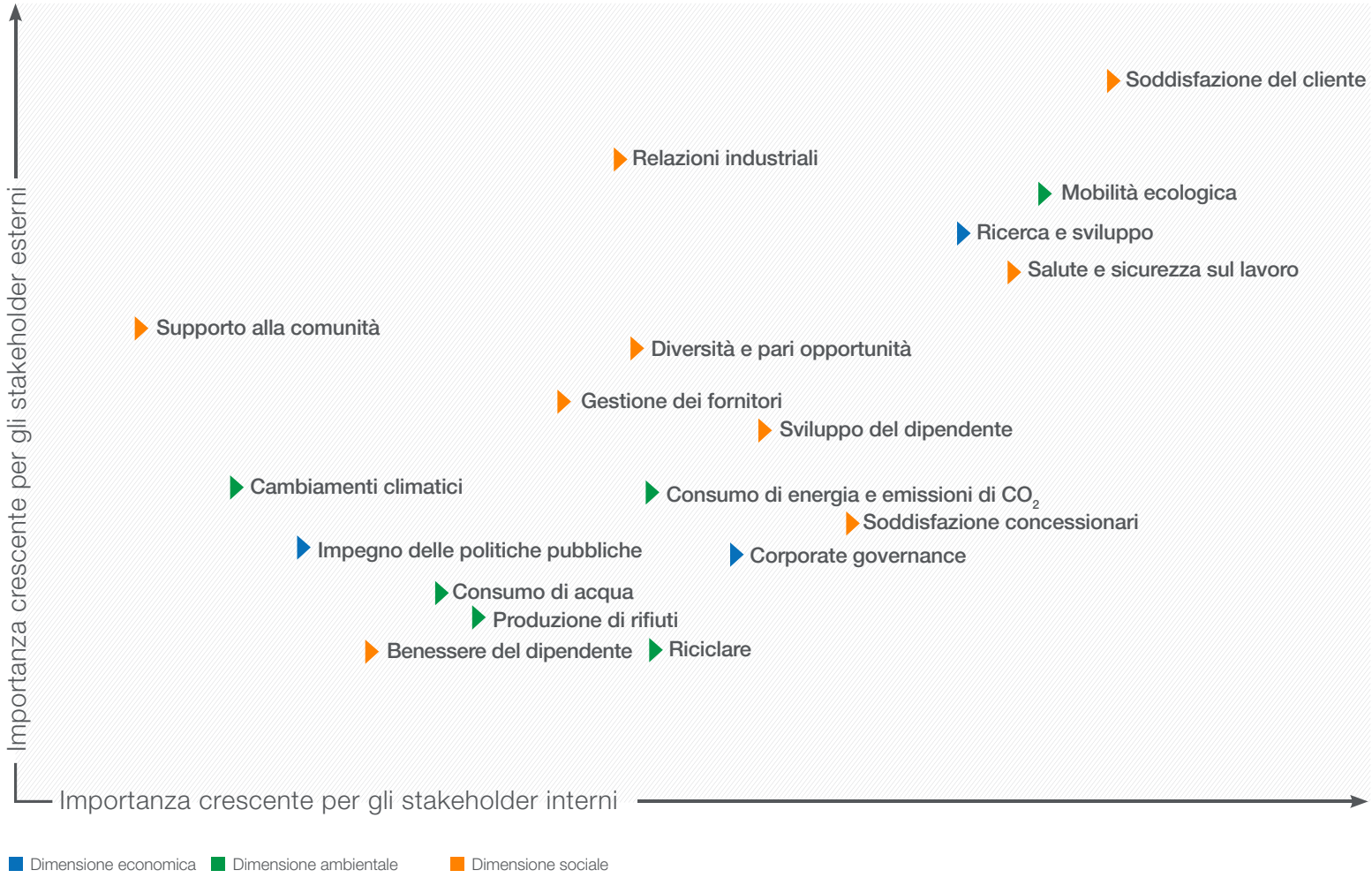
GRI

3.5, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17

[1] Tematiche relative alla sostenibilità sono disponibili nella Relazione Annuale di Fiat S.p.A. alle pagine 15, 35-35, 81-103.

di rendicontazione totalmente integrato. Per determinare l'importanza relativa delle tematiche rendicontate dal Gruppo, è stata condotta un'analisi di materialità in base alle Linee Guida di Sostenibilità, redatte nel 2011 dal Global Reporting Initiatives (GRI - G3.1), e alla nota orientativa AccountAbility.
L'analisi ha preso in esame gli aspetti economici, ambientali e sociali, rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder, considerati sia all'interno del contesto dell'industria automobilistica mondiale, sia tenendo conto delle caratteristiche peculiari di ciascuna area geografica di presenza del Gruppo. Il diagramma di materialità è stato generato a partire dai risultati dell'analisi condotta coinvolgendo i responsabili delle funzioni di tutto il mondo impegnati quotidianamente nel mantenimento dei rapporti con le varie categorie di stakeholder.

Diagramma di materialità



Mappa degli argomenti rilevanti trattati nel Bilancio

La tabella identifica i vari gruppi di stakeholder e i metodi di coinvolgimento ai fini del dialogo continuo.

Stakeholder	Funzione aziendale[1]	Strumenti e canali di interazione	Aspettative degli stakeholder	Riferimenti (pagg.)
▸ Istituzioni: governi, enti locali, pubblica amministrazione, enti regolatori, istituzioni comunitarie, associazioni di categoria e non governative	Direzione Relazioni Istituzionali	▪ incontri periodici ad hoc su obiettivi e scelte aziendali ▪ partecipazione a gruppi di lavoro, sviluppo di progetti congiunti e alleanze ▪ coinvolgimenti ad hoc ▪ iniziative di promozione di tematiche ambientali ▪ formazione su argomenti specifici del settore automotive	▪ reattività e propositività per i progetti presentati ▪ collaborazione e accesso alle informazioni ▪ supporto tecnico su temi specifici di settore	18-28, 70-73, 86-89, 110-112, 114-117, 127, 135-137, 164-170, 197-204, 215, 230, 235, 240-242, 281
▸ Ambiente	Direzione Ambiente, Salute e sicurezza	▪ dialogo con istituzioni e associazioni ambientaliste ▪ incontri con le comunità (community Town Halls) ▪ dialogo con la pubblica amministrazione sugli sviluppi della normativa ▪ gruppi di settore	▪ inclusione degli aspetti ambientali nelle strategie aziendali (lotta al cambiamento climatico e conservazione delle risorse naturali) ▪ rafforzamento della gestione ambientale tramite: struttura organizzativa dedicata, sistemi di monitoraggio delle performance ambientali, obiettivi gestionali e piani di azione	18-24, 28-33, 37, 80-93, 97, 99-117, 119-147, 268-276
▸ Dipendenti	Risorse Umane	▪ dialogo quotidiano ▪ analisi di clima ▪ incontri per comunicare il livello di performance atteso ed effettivo e il percorso professionale ▪ incontri con i dipendenti (employee Town Halls) ▪ ERG - Employee Resource Groups ▪ iniziative per la diversità ▪ soluzioni di lavoro flessibile, programmi dedicati alla mobilità casa-lavoro e al benessere dei dipendenti	▪ chiarezza dell'organizzazione e tutele in un contesto di incertezza di mercato ▪ chiarezza di obiettivi e sistema premiante ▪ informazione su strategie e risultati del Gruppo ▪ formazione e sviluppo professionale ▪ ambiente di lavoro stimolante e sicuro ▪ promozione di una forza lavoro diversificata e inclusiva	34-42, 151-205, 268, 277-281
▸ Organizzazioni e associazioni professionali per dipendenti e pensionati		▪ incontri di condivisione e di allineamento su obiettivi e scelte aziendali	▪ partecipazione indiretta al processo decisionale ▪ sviluppo del senso di appartenenza ▪ accesso alle informazioni	162-163, 173-174, 194-196
▸ Famiglie dei dipendenti		▪ iniziative di coinvolgimento (Natale Bimbi, eventi per la famiglia, ecc.) ▪ iniziative dedicate (asilo, borse di studio, piani aziendali di assistenza sanitaria)	▪ partecipazione indiretta alla vita aziendale	173-177, 194-196
▸ Organizzazioni Sindacali e rappresentanti dei lavoratori	Direzione Relazioni Industriali	▪ incontri istituzionali (CAE - Comitato Aziendale Europeo) e altri incontri a qualsiasi livello (di stabilimento, aziendale, locale o nazionale) previsti in base a disposizioni di legge o di contratto ▪ incontri trilaterali (azienda, Organizzazioni Sindacali e istituzioni governative) su tematiche di particolare rilievo ▪ incontri ad hoc a livello di stabilimento, aziendale, locale o nazionale	▪ dialogo sociale in linea con le previsioni di legge o di contratto applicabili che, di volta in volta e a seconda del Paese, delle tematiche da trattare e del livello di confronto, dispongono, per le Organizzazioni Sindacali o per i rappresentanti dei lavoratori, il diritto all'informazione, alla consultazione o alla negoziazione	70-73, 197-205, 281

[1] In alcuni casi, le denominazioni utilizzate nell'indice delle funzioni aziendali sono state modificate in modo da risultare più intuitive; di conseguenza, non sempre coincidono con la denominazione ufficiale dell'attività o dell'area di responsabilità corrispondente.

Stakeholder	Funzione aziendale[1]	Strumenti e canali di interazione	Aspettative degli stakeholder	Riferimenti (pagg.)
▸ Rete dei concessionari e di assistenza, associazioni	Direzione Vendite	▪ contatti quotidiani e incontri periodici con la rete ▪ comunicazione a due vie tramite web e numeri dedicati ▪ adempimento standard contrattuali ▪ programmi di sviluppo dei concessionari ▪ programmi di supporto ai concessionari, anche potenziali, tra cui formazione, definizione di standard, finanziamenti e campagne promozionali	▪ completezza e accessibilità delle informazioni di prodotto in modo veloce ▪ profittabilità del business ▪ promozione delle iniziative di inclusione della diversità presso la rete dei concessionari ▪ competitività dei prezzi ▪ ampliamento delle linee di prodotto ▪ ampliamento dei servizi al cliente, incluse offerte di servizi finanziari ▪ servizi di supporto ai concessionari e velocità di risposta nelle situazioni di malfunzionamento ▪ supporto alle competenze manageriali	43-46, 219-223, 229-230
▸ Clienti potenziali ed effettivi, opinion leader	Direzione Marketing e Customer Care	▪ ricerche di mercato (concept test, clinic test, image and awareness survey, focus group) ▪ indagini sulla soddisfazione dei clienti (vendita e post-vendita) ▪ canali di comunicazione “above the line” e “below the line” ▪ comunicazione a due vie tramite: web, social media (twitter, facebook, blog), direct mailing, rete dei concessionari, numeri verdi ecc. ▪ eventi (lanci prodotto ecc.) e partecipazione a saloni, fiere e convegni ▪ owner events ▪ sponsorizzazioni	▪ qualità, affidabilità e sicurezza dei prodotti ▪ competitività dei prezzi e accesso al credito ▪ sostenibilità nelle scelte del business e nello sviluppo del prodotto (riduzione dei consumi e delle emissioni, accesso alle aree a circolazione regolamentata, possibilità di usufruire degli incentivi statali e regionali) ▪ velocità ed efficienza nell’assistenza ▪ professionalità e cortesia nei contatti diretti e tramite concessionari ▪ ampliamento dei servizi al cliente, incluse offerte di servizi finanziari ▪ sviluppo del senso di appartenenza	21, 25-28, 45-46, 110-112, 207-217, 224-232, 288-289
▸ Fornitori e partner commerciali	Direzione Acquisti	▪ rapporti quotidiani tramite i buyer ▪ convention ▪ technology day ▪ incontri con i fornitori (supplier Town Halls) ▪ programmi di formazione ▪ gruppi di settore ▪ altre forme di coinvolgimento specifico per fornitori	▪ continuità della fornitura ▪ rispetto delle condizioni contrattuali ▪ comprensione delle aspettative dell’azienda ▪ promozione delle iniziative di inclusione della diversità presso i fornitori	46-47, 86-87, 233-243
▸ Comunità locali: religiose, culturali, professionali, socio-politiche, di ricerca scientifica e tecnologica, sistema sanitario, scuole e università, organizzazioni non governative e non profit	Enti vari	▪ incontri con rappresentanti delle associazioni, delle organizzazioni e della comunità locale ▪ interventi gestiti direttamente o in partnership ▪ cooperazione in progetti di Ricerca e sviluppo ▪ programmi di scambio culturale ▪ dialogo con le università ▪ partecipazione al Consiglio di Amministrazione di altre organizzazioni	▪ reattività alle proposte progettuali e alle singole richieste di intervento ▪ contributo e sostegno alle iniziative inclusi gli impegni nel medio-lungo periodo ▪ supporto del volontariato prestato dai dipendenti ▪ adempimento degli obblighi contrattuali dei progetti di Ricerca e Sviluppo ▪ accesso alle informazioni ▪ responsabilità condivisa ▪ opportunità e stabilità occupazionali	35-36, 48-49, 70-73, 86-89, 161-163, 245-255
▸ Comunità finanziaria: investitori tradizionali, investitori socialmente responsabili e agenzie di rating	Direzione Relazioni con gli Investitori, Direzione Affari Societari e Unità di Sostenibilità	▪ Assemblea annuale degli Azionisti ▪ comunicazioni e informazioni price-sensitive ▪ conference call trimestrali ▪ seminari, conferenze di settore, roadshow e incontri ▪ dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail) ▪ sito web corporate, sezione Investor Relations ▪ valutazioni di sostenibilità	▪ consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e dei suoi business ▪ creazione del valore (ritorno sugli investimenti, sostenibilità del business) ▪ gestione trasparente e responsabile ▪ identificazione aree di miglioramento su temi specifici di sostenibilità	14-49, 53-63, 64-77, 78-81
▸ Giornalisti e mezzi di comunicazione	Direzione Comunicazione	▪ dialogo quotidiano ▪ presentazioni e conferenze stampa ▪ altri eventi (test di guida /lancio di prodotti, eventi per gli investimenti negli stabilimenti, auto show, ecc.) ▪ incontri ▪ sito web del Gruppo e dei Settori	▪ disponibilità, tempestività e accuratezza delle informazioni, trasparenza	www.fiatspa.com

[1] In alcuni casi, le denominazioni utilizzate nell’indice delle funzioni aziendali sono state modificate in modo da risultare più intuitive; di conseguenza, non sempre coincidono con la denominazione ufficiale dell’attività o dell’area di responsabilità corrispondente.

Ripartizione del valore aggiunto

Il valore aggiunto, inteso come la ricchezza generata dal Gruppo Fiat nello svolgimento delle proprie attività e distribuita ai diversi stakeholder, nel 2012 a 12.463 milioni di euro (pari al 15% dei ricavi).

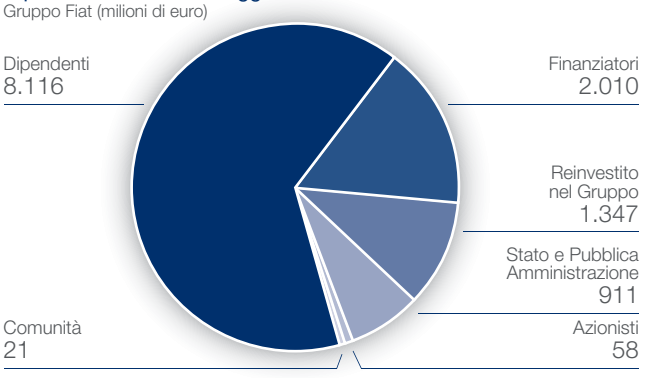
Valore aggiunto

Gruppo Fiat mondo (milioni di euro)

	2012
Ricavi netti da conto economico consolidato 2012	83.957
Ricavi e proventi delle società di servizi finanziari	(277)
Contributi in conto esercizio e in conto capitale, proventizzazione fondi, proventi vari	928
Altri proventi	443
Valore economico prodotto direttamente	**85.051**
Costo dei materiali	(66.650)
Ammortamenti	(4.134)
Altri oneri	(1.825)
Valore aggiunto	**12.463**

Ripartizione del valore aggiunto

Gruppo Fiat (milioni di euro)



GRI
EC1

G1B
SEGUIRE I
PERCORSI
PEDONALI

Approfondimenti

Dimensione economica

Highlights dei segmenti operativi

Marchi generalisti

EMEA
(milioni di euro)

	2012	2011[1]	2011[2] pro-forma
Ricavi netti	17.800	19.591	20.078
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	(704)	(557)	(512)
Dipendenti a fine esercizio (n.)	53.331	52.446	52.446
Spedizioni (000s)	1.012	1.166	1.180

NAFTA
(milioni di euro)

	2012	2011[1]	2011[2] pro-forma
Ricavi netti	43.521	19.830	33.800
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	2.693	1.008	1.693
Dipendenti a fine esercizio (n.)	65.687	54.045	54.045
Spedizioni (000s)	2.115	1.033	1.783

LATAM
(milioni di euro)

	2012	2011[1]	2011[2] pro-forma
Ricavi netti	11.062	10.562	11.068
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	1.063	1.356	1.410
Dipendenti a fine esercizio (n.)	25.174	20.787	20.787
Spedizioni (000s)	979	910	929

APAC
(milioni di euro)

	2012	2011[1]	2011[2] pro-forma
Ricavi netti	3.128	1.513	2.086
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	260	88	144
Dipendenti a fine esercizio (n.)	1.232	727	727
Spedizioni (000s)	103	53	74

GRI
2.3, 2.9

[1] I dati includono Chrysler Group a partire da giugno 2011.
[2] Dati pro-forma per il 2011, ipotizzando Chrysler Group consolidata a partire dal 1° gennaio 2011.

Marchi di lusso e sportivi

Ferrari
(milioni di euro)

	2012	2011
Ricavi netti	2.433	2.251
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	350	312
Dipendenti a fine esercizio (n.)	2.719	2.695

Maserati
(milioni di euro)

	2012	2011
Ricavi netti	634	588
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	42	40
Dipendenti a fine esercizio (n.)	770	714

Componenti e sistemi di produzione

Magneti Marelli
(milioni di euro)

	2012	2011
Ricavi netti	5.828	5.860
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	140	181
Dipendenti a fine esercizio (n.)	36.911	34.804

Comau
(milioni di euro)

	2012	2011
Ricavi netti	1.482	1.402
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	36	10
Dipendenti a fine esercizio (n.)	13.277	14.457

Teksid
(milioni di euro)

	2012	2011
Ricavi netti	780	922
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	-	26
Dipendenti a fine esercizio (n.)	7.214	7.865

Conformità

GRI

EN28, HR9, SO7, SO8, PR2, PR4, PR7, PR8, PR9

Riportiamo di seguito un riepilogo delle sentenze, dei lodi arbitrali e di altri provvedimenti ritenuti rilevanti, adottati in via definitiva nel corso del 2012, in cui Società del Gruppo Fiat sono risultate soccombenti ("**Provvedimenti definitivi**").
Non risultano Provvedimenti definitivi di rilievo riferiti a violazioni di normative in materia di ambiente, concorrenza sleale e antitrust, pubblicità e marketing, informazioni su prodotti e servizi, responsabilità per danni derivanti da prodotti difettosi o violazioni dei diritti delle comunità locali.
Per contro, sono stati emessi Provvedimenti definitivi a carico di Società appartenenti al Gruppo Fiat in relazione a quanto segue:

- alcuni casi di prodotti difettosi e regolamentati da lemon law in diverse giurisdizioni (meno di quindici in totale), con conseguente imposizione del risarcimento del danno o del riacquisto di veicoli, per un valore totale inferiore a 0,6 milioni di euro;

- due casi di responsabilità extracontrattuale derivanti da (ii) danno all'immagine personale e (ii) una presunta diffamazione, in entrambi i casi a mezzo stampa (17 mila euro in totale);
- un caso di presunta violazione di proprietà intellettuale (sanzione emessa da un tribunale italiano per uso non autorizzato di una foto protetta da copyright in un articolo di giornale, per un valore di circa 66 mila euro);
- due casi di responsabilità contrattuale in Brasile: (i) una controversia relativa alla risoluzione di un accordo con un fornitore per servizi di trasporto, in relazione al quale l'importo del risarcimento concesso sarà quantificato da un perito ufficiale nell'ambito di un procedimento giudiziario ancora in corso; (ii) una causa promossa da un concessionario di valore non superiore a 22 mila euro).

Da segnalare inoltre alcuni Provvedimenti non definitivi adottati contro Società del Gruppo Fiat in relazione a diverse questioni ancora in corso di definizione, il cui esito resta incerto. Sono inclusi:

- due casi di responsabilità per danni da prodotti difettosi in Brasile e in Italia, nei quali è stato riconosciuto un risarcimento per un importo totale inferiore a 1 milione di euro;
- casi di responsabilità contrattuale (alcune controversie relative alla violazione di contratti con i consumatori in Argentina e una controversia in Italia in merito alla risoluzione anticipata di un accordo per servizi di pubblicità stipulato con un fornitore) per un valore totale inferiore a 1.600.000 euro;
- una sanzione pecuniaria di 200 mila euro comminata dall'Autorità Antitrust italiana per informazioni contenute in una pubblicità ritenute non sufficientemente chiare e complete.

Infine, i provvedimenti definitivi riportati nel 2012 in materia di lavoro e previdenza sociale contro le società del Gruppo Fiat hanno comportato un esborso complessivo pari allo 0,44% del costo del lavoro per l'anno.
I contenziosi si sono concentrati per lo più in Brasile, dove i provvedimenti definitivi, soprattutto in materia di interpretazione della normativa - particolarmente controversa - hanno rappresentato il 79,9% di tutti i provvedimenti definitivi pronunciati, ovvero circa il 98,1% del totale complessivo dell'esborso monetario del Gruppo. Tuttavia, nel contesto specifico del Brasile, tali provvedimenti definitivi non sono stati eccezionali per natura o numero.

Dimensione ambientale

Consumo diretto e indiretto di energia
Gruppo Fiat mondo (GJ)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Energia elettrica	**20.519.727**	3.454.424	5.872.996	9.327.420	25.936	452.841	2.864.600	2.378.545	128.106	1.342.435	3.999.844
Gas naturale	**18.277.833**	2.556.457	10.817.356	13.373.813	20.278	305.303	766.481	1.031.840	94.173	347.429	2.338.516
Altri combustibili	**1.322.106**	9.157	-	9.157	-	-	56.164	1.248.293	1.198	-	7.294
Altri vettori energetici	**5.572.287**	3.790.492	725.587	4.516.079	-	788	252.218	128.918	41.854	631.434	996
Totale consumi di energia	**45.691.953**	**9.810.530**	**17.415.939**	**27.226.469**	**46.214**	**758.932**	**3.939.463**	**4.787.596**	**265.331**	**2.321.298**	**6.346.650**
da fonti rinnovabili	**9,8%**	16,8%	-	6,1%	15,6%	17,0%	18,1%	27,2%	5,1%	28,9%	-
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Energia elettrica	21.274.012	3.894.850	5.605.383	9.500.233	26.751	420.468	3.200.871	2.786.856	117.833	1.518.891	3.702.109
Gas naturale	19.253.359	2.872.018	11.267.887	14.139.905	21.957	309.293	851.221	1.126.947	87.537	360.454	2.356.045
Altri combustibili	1.617.281	16.346	-	16.346	-	-	64.455	1.487.614	2.356	-	46.510
Altri vettori energetici	6.730.612	4.784.884	820.695	5.605.579	-	941	269.864	113.259	41.284	698.243	1.442
Totale consumi di energia	**48.875.264**	**11.568.098**	**17.693.965**	**29.262.063**	**48.708**	**730.702**	**4.386.411**	**5.514.676**	**249.010**	**2.577.588**	**6.106.106**
da fonti rinnovabili	9,7%	16,2%	-	6,4%	11,8%	13,5%	18,0%	26,1%	5,5%	20,7%	-
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Energia elettrica	21.182.007	4.049.988	5.340.619	9.390.607	29.027	399.952	3.284.865	2.564.060	111.280	1.474.348	3.927.868
Gas naturale	19.439.642	2.962.295	10.564.539	13.526.834	27.596	309.179	911.420	1.231.485	77.313	367.850	2.987.965
Altri combustibili	1.395.273	7.941	-	7.941	-	-	70.461	1.303.860	2.963	27	10.021
Altri vettori energetici	7.705.409	5.480.061	789.205	6.269.266	-	136.610	316.806	133.479	58.505	789.118	1.625
Totale consumi di energia	**49.722.331**	**12.500.285**	**16.694.363**	**29.194.648**	**56.623**	**845.741**	**4.583.552**	**5.232.884**	**250.061**	**2.631.343**	**6.927.479**
da fonti rinnovabili	8,6%	13,5%	-	5,8%	-	0,1%	17,1%	26,4%	0,4%	15,8%	-

Emissioni dirette e indirette di CO_2
Gruppo Fiat mondo (t di CO_2)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Emissioni dirette	**1.069.047**	144.224	542.807	687.031	1.138	17.128	46.628	174.643	5.372	19.491	117.616
Emissioni indirette	**2.896.163**	566.698	957.573	1.524.271	1.975	43.991	302.949	133.434	17.854	145.497	726.192
Totale emissioni di CO_2	**3.965.210**	**710.922**	**1.500.380**	**2.211.302**	**3.113**	**61.119**	**349.577**	**308.077**	**23.226**	**164.988**	**843.808**
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Emissioni dirette	1.149.552	162.331	567.724	730.055	1.232	17.351	51.903	202.367	5.070	20.221	121.353
Emissioni indirette	3.046.515	709.577	897.772	1.607.349	2.262	43.731	334.358	166.123	16.781	187.378	688.533
Totale emissioni di CO_2	**4.196.067**	**871.908**	**1.465.496**	**2.337.404**	**3.494**	**61.082**	**386.261**	**368.490**	**21.851**	**207.599**	**809.886**
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Emissioni dirette	1.139.407	166.874	531.756	698.630	1.548	17.345	55.673	191.041	4.541	20.638	149.991
Emissioni indirette	3.243.395	846.831	857.322	1.704.153	3.213	62.138	350.656	157.254	19.478	208.058	738.445
Totale emissioni di CO_2	**4.382.802**	**1.013.705**	**1.389.078**	**2.402.783**	**4.761**	**79.483**	**406.329**	**348.295**	**24.019**	**228.696**	**888.436**

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[2] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[4] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Consumo diretto di energia per fonte
Gruppo Fiat mondo (GJ)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Fonti non rinnovabili											
Gas naturale	**18.277.833**	2.556.457	10.817.356	13.373.813	20.278	305.303	766.481	1.031.840	94.173	347.429	2.338.516
Carbone	**1.183.307**	-	-	-	-	-	-	1.183.307	-	-	-
Gasolio	**82.685**	8.987	-	8.987	-	-	7.514	64.986	1.198	-	-
GPL	**48.398**	170	-	170	-	-	48.228	-	-	-	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	**7.716**	-	-	-	-	-	422	-	-	-	7.294
Totale fonti non rinnovabili	**19.599.939**	**2.565.614**	**10.817.356**	**13.382.970**	**20.278**	**305.303**	**822.645**	**2.280.133**	**95.371**	**347.429**	**2.345.810**
Fonti rinnovabili											
Biomasse	**1**	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Fotovoltaico	**1.799**	15	-	15	-	788	-	-	-	-	996
Solare-termico	**72**	72	-	72	-	-	-	-	-	-	-
Totale fonti rinnovabili	**1.872**	**88**	**-**	**88**	**-**	**788**	**-**	**-**	**-**	**-**	**996**
Totale consumi diretti di energia	**19.601.811**	**2.565.702**	**10.817.356**	**13.383.058**	**20.278**	**306.091**	**822.645**	**2.280.133**	**95.371**	**347.429**	**2.346.806**
da fonti rinnovabili	**0,0%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Fonti non rinnovabili											
Gas naturale	19.253.359	2.872.018	11.267.887	14.139.905	21.957	309.293	851.221	1.126.947	87.537	360.454	2.356.045
Carbone	1.410.386	-	-	-	-	-	-	1.410.386	-	-	-
Gasolio	100.187	16.239	-	16.239	-	-	5.800	77.228	920	-	-
GPL	58.832	58	-	58	-	-	57.338	-	1.436	-	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	47.876	49	-	49	-	-	1.317	-	-	-	46.510
Totale fonti non rinnovabili	**20.870.640**	**2.888.364**	**11.267.887**	**14.156.251**	**21.957**	**309.293**	**915.676**	**2.614.561**	**89.893**	**360.454**	**2.402.555**
Fonti rinnovabili											
Biomasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fotovoltaico	2.398	15	-	15	-	941	-	-	-	-	1.442
Solare-termico	72	72	-	72	-	-	-	-	-	-	-
Totale fonti rinnovabili	**2.470**	**87**	**-**	**87**	**-**	**941**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1.442**
Totale consumi diretti di energia	**20.873.110**	**2.888.451**	**11.267.887**	**14.156.338**	**21.957**	**310.234**	**915.676**	**2.614.561**	**89.893**	**360.454**	**2.403.997**
da fonti rinnovabili	**0,0%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Fonti non rinnovabili											
Gas naturale	19.439.642	2.962.295	10.564.539	13.526.834	27.596	309.179	911.420	1.231.485	77.313	367.850	2.987.965
Carbone	1.236.021	-	-	-	-	-	-	1.236.021	-	-	-
Gasolio	84.134	7.848	-	7.848	-	-	6.876	67.839	1.544	27	-
GPL	63.688	93	-	93	-	-	62.176	-	1.419	-	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	11.430	-	-	-	-	-	1.409	-	-	-	10.021
Totale fonti non rinnovabili	**20.834.915**	**2.970.236**	**10.564.539**	**13.534.775**	**27.596**	**309.179**	**981.881**	**2.535.345**	**80.276**	**367.877**	**2.997.986**
Fonti rinnovabili											
Biomasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fotovoltaico	2.494	13	-	13	-	856	-	-	-	-	1.625
Solare-termico	72	72	-	72	-	-	-	-	-	-	-
Totale fonti rinnovabili	**2.566**	**85**	**-**	**85**	**-**	**856**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1.625**
Totale consumi diretti di energia	**20.837.481**	**2.970.321**	**10.564.539**	**13.534.860**	**27.596**	**310.035**	**981.881**	**2.535.345**	**80.276**	**367.877**	**2.999.611**
da fonti rinnovabili	**0,0%**	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[2]) I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[4] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Consumo indiretto di energia per fonte
Gruppo Fiat mondo (GJ)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Energia elettrica											
Fonti non rinnovabili	**16.039.936**	1.806.076	5.872.996	7.679.072	18.736	324.605	2.156.054	1.074.426	114.492	672.707	3.999.844
Fonti rinnovabili	**4.479.791**	1.648.348	-	1.648.348	7.200	128.236	708.546	1.304.119	13.614	669.728	
Totale energia elettrica	**20.519.727**	**3.454.424**	**5.872.996**	**9.327.420**	**25.936**	**452.841**	**2.864.600**	**2.378.545**	**128.106**	**1.342.435**	**3.999.844**
Energia termica											
Fonti non rinnovabili	**4.649.668**	3.141.079	725.587	3.866.666	-	-	194.405	128.918	41.850	417.829	-
Fonti rinnovabili	**4.675**	-		-	-	-	4.671	-	4	-	
Totale energia termica	**4.654.343**	**3.141.079**	**725.587**	**3.866.666**	**-**	**-**	**199.076**	**128.918**	**41.854**	**417.829**	**-**
Altre energie											
Fonti non rinnovabili	**916.072**	649.325	-	649.325	-	-	53.142	-	-	213.605	-
Fonti rinnovabili	**-**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale altre energie	**916.072**	**649.325**	**-**	**649.325**	**-**	**-**	**53.142**	**-**	**-**	**213.605**	**-**
Totale consumi indiretti di energia	**26.090.142**	**7.244.828**	**6.598.583**	**13.843.411**	**25.936**	**452.841**	**3.116.818**	**2.507.463**	**169.960**	**1.973.869**	**3.999.844**
da fonti rinnovabili	**17,2%**	22,8%	0,0%	11,9%	27,8%	28,3%	22,9%	52,0%	8,0%	33,9%	0,0%
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Energia elettrica											
Fonti non rinnovabili	16.520.074	2.020.811	5.605.383	7.626.194	20.991	322.687	2.410.620	1.347.796	104.263	985.414	3.702.109
Fonti rinnovabili	4.753.938	1.874.039	-	1.874.039	5.760	97.781	790.251	1.439.060	13.570	533.477	-
Totale energia elettrica	**21.274.012**	**3.894.850**	**5.605.383**	**9.500.233**	**26.751**	**420.468**	**3.200.871**	**2.786.856**	**117.833**	**1.518.891**	**3.702.109**
Energia termica											
Fonti non rinnovabili	5.638.851	4.001.180	820.695	4.821.875	-	-	207.472	113.259	41.282	454.963	-
Fonti rinnovabili	2	-	-	-	-	-		-	2		-
Totale energia termica	**5.638.853**	**4.001.180**	**820.695**	**4.821.875**	**-**	**-**	**207.472**	**113.259**	**41.284**	**454.963**	**-**
Altre energie											
Fonti non rinnovabili	1.089.289	783.617	-	783.617	-	-	62.392	-	-	243.280	-
Fonti rinnovabili	-	-	-		-	-		-	-		-
Totale altre energie	**1.089.289**	**783.617**	**-**	**783.617**	**-**	**-**	**62.392**	**-**	**-**	**243.280**	**-**
Totale consumi indiretti di energia	**28.002.154**	**8.679.647**	**6.426.078**	**15.105.725**	**26.751**	**420.468**	**3.470.735**	**2.900.115**	**159.117**	**2.217.134**	**3.702.109**
da fonti rinnovabili	17,0%	21,6%	0,0%	12,4%	21,5%	23,3%	22,8%	49,6%	8,5%	24,1%	0,0%
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Energia elettrica											
Fonti non rinnovabili	16.914.769	2.365.100	5.340.619	7.705.719	29.027	399.952	2.502.972	1.181.025	110.278	1.057.928	3.927.868
Fonti rinnovabili	4.267.238	1.684.888	-	1.684.888	-	-	781.893	1.383.035	1.002	416.420	-
Totale energia elettrica	**21.182.007**	**4.049.988**	**5.340.619**	**9.390.607**	**29.027**	**399.952**	**3.284.865**	**2.564.060**	**111.280**	**1.474.348**	**3.927.868**
Energia termica											
Fonti non rinnovabili	6.452.052	4.570.353	789.205	5.359.558	-	100.602	272.404	133.479	58.505	527.504	-
Fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale energia termica	**6.452.052**	**4.570.353**	**789.205**	**5.359.558**	**-**	**100.602**	**272.404**	**133.479**	**58.505**	**527.504**	**-**
Altre energie											
Fonti non rinnovabili	1.250.791	909.623	-	909.623	-	35.152	44.402	-	-	261.614	-
Fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale altre energie	**1.250.791**	**909.623**	**-**	**909.623**	**-**	**35.152**	**44.402**	**-**	**-**	**261.614**	**-**
Totale consumi indiretti di energia	**28.884.850**	**9.529.964**	**6.129.824**	**15.659.788**	**29.027**	**535.706**	**3.601.671**	**2.697.539**	**169.785**	**2.263.466**	**3.927.868**
da fonti rinnovabili	14,8%	17,7%	0,0%	10,8%	0,0%	0,0%	21,7%	51,3%	0,6%	18,4%	0,0%

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[2] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[4] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Altre emissioni ambientali significative

Composti Organici Volatili (COV)
Gruppo Fiat mondo (g/m²)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
	Gruppo Fiat	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati[4]	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4][5]	Chrysler altri
2012	**27,5**	41,9	17,7	27,5	n.d.	36,3	28,4	135,4	12,6	n.d.	n.d.
2011[1]	30,1	43,0	18,9	29,8	n.d.	30,8	32,0	186,2	12,7	n.d.	n.d.
2010[2]	32,4	43,4	19,5	32,1	n.d.	35,1	32,1	198,5	14,1	n.d.	n.d.

Ossidi di azoto (NO_x)
Gruppo Fiat mondo (t)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
	Gruppo Fiat	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[5]	Chrysler altri
2012	**1.235**	304	467	771	2	36	96	176	11	41	102
2011[6]	1.335	342	488	830	3	37	106	197	10	43	109
2010[7]	1.349	352	457	809	3	37	114	201	9	46	130

Ossidi di zolfo (SO_x)
Gruppo Fiat mondo (t)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
	Gruppo Fiat	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[5]	Chrysler altri
2012	**189**	2	3	5	-	-	2	177	-	-	5
2011[6]	249	2	3	5	-	-	3	211	-	-	30
2010[7]	200	2	3	5	-	-	4	184	-	-	7

Polveri
Gruppo Fiat mondo (t)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
	Gruppo Fiat	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[5]	Chrysler altri
2012	**69,6**	0,2	34,8	35,0	-	-	0,1	26,8	-	-	7,7
2011[6]	77,2	0,2	36,4	36,6	-	-	0,1	31,9	-	-	8,6
2010[7]	72,1	0,2	34,1	34,3	-	-	0,1	28,0	-	-	9,7

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[4] Maserati e FGA Engines and Transmission non sono dotati di impianti di verniciatura.
[5] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".
[6] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno e tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[7] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A. Tengono conto di una modifica nel perimetro di Teksid, pertanto differiscono dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

Sostanze lesive dell'ozono (Ozone Depleting Substances - ODS)

Gruppo Fiat mondo (kg)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
CFC	**1.621**	-	1.093	1.093	-	-	21	-	-	381	126
HCFC	**98.433**	1.129	64.240	65.369	-	2.352	8.085	86	629	905	21.007
Halon	**162**	-	-	-	-	-	140	-	-	-	22
Methyl bromide	**-**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri CFC completamente alogenati	**1**	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Totale	**100.217**	**1.129**	**65.333**	**66.462**	**-**	**2.352**	**8.247**	**86**	**629**	**1.286**	**21.155**
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
CFC	580	-	n.d.	n.d.	-	-	20	-	-	560	n.d.
HCFC	16.139	2.199	n.d.	n.d.	1	2.414	9.779	113	629	1.004	n.d.
Halon	65	-	n.d.	n.d.	-	-	65	-	-	-	n.d.
Methyl bromide	-	-	n.d.	n.d.	-	-	-	-	-	-	n.d.
Altri CFC completamente alogenati	2	-	n.d.	n.d.	-	-	2	-	-	-	n.d.
Totale	**16.786**	**2.199**	**n.d.**	**n.d.**	**1**	**2.414**	**9.866**	**113**	**629**	**1.564**	**n.d.**
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
CFC	581	-	n.d.	n.d.	-	n.d.	20	-	n.d.	561	n.d.
HCFC	16.657	4.766	n.d.	n.d.	38	n.d.	10.412	226	n.d.	1.215	n.d.
Halon	102	-	n.d.	n.d.	-	n.d.	65	37	n.d.	-	n.d.
Methyl bromide	-	-	n.d.	n.d.	-	n.d.	-	-	n.d.	-	n.d.
Altri CFC completamente alogenati	2	-	n.d.	n.d.	-	n.d.	2	-	n.d.	-	n.d.
Totale	**17.342**	**4.766**	**n.d.**	**n.d.**	**38**	**n.d.**	**10.499**	**263**	**n.d.**	**1.776**	**n.d.**

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[4] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Prelievi e scarichi idrici

Gruppo Fiat mondo (migliaia di m³)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[4]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[5]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Prelievi											
Pozzi	**6.494**	1.707	891	2.598	3	471	673	1.748	47	619	335
Acquedotti	**18.219**	5.153	7.261	12.414	13	147	1.657	724	71	1.458	1.735
Acque superficiali	**1.124**	417	-	417	-	-	315	391	-	1	-
Altro	**37**	20	-	20	-	-	17		-	-	-
Totale prelievi	**25.874**	**7.297**	**8.152**	**15.449**	**16**	**618**	**2.662**	**2.863**	**118**	**2.078**	**2.070**
Scarichi											
Acque superficiali	**4.288**	1.216	43	1.259	-	-	62	1.891	-	1.076	-
Pubblica fognatura	**9.875**	2.050	5.115	7.165	16	319	695	73	85	640	882
Altri recettori	**3.158**	951	3	954	-	-	1.460	371	-	366	7
Totale scarichi	**17.321**	**4.217**	**5.161**	**9.378**	**16**	**319**	**2.217**	**2.335**	**85**	**2.082**	**889**
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Prelievi											
Pozzi	8.287	2.457	788	3.245	3	433	704	2.328	53	1.130	391
Acquedotti	20.225	7.524	6.466	13.990	13	105	1.830	888	69	1.909	1.421
Acque superficiali	1.250	515	-	515	-	-	307	428	-	-	-
Altro	100	14	2	16	-	-	83	-	-	-	1
Totale prelievi	**29.862**	**10.510**	**7.256**	**17.766**	**16**	**538**	**2.924**	**3.644**	**122**	**3.039**	**1.813**
Scarichi											
Acque superficiali	4.888	966	81	1.047	-	-	114	2.191	-	1.536	-
Pubblica fognatura	11.368	2.985	5.107	8.092	15	178	1.282	70	84	680	967
Altri recettori	2.583	1.435	4	1.439	-	-	174	428	-	539	3
Totale scarichi	**18.839**	**5.386**	**5.192**	**10.578**	**15**	**178**	**1.570**	**2.689**	**84**	**2.755**	**970**
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Prelievi											
Pozzi	10.113	2.973	633	3.606	2	367	996	3.062	58	1.679	343
Acquedotti	22.838	9.502	6.524	16.026	13	93	2.123	877	77	1.807	1.822
Acque superficiali	1.144	541	-	541	-	-	250	353	-	-	-
Altro	103	-	-	-	-	-	103	-	-	-	-
Totale prelievi	**34.198**	**13.016**	**7.157**	**20.173**	**15**	**460**	**3.472**	**4.292**	**135**	**3.486**	**2.165**
Scarichi											
Acque superficiali[3]	5.423	1.603	-	1.603	-	-	306	1.830	-	1.684	-
Pubblica fognatura	13.042	3.873	5.072	8.945	15	123	1.416	135	12	1.120	1.276
Altri recettori	3.900	1.959	3	1.962	-	-	387	1.209	-	340	2
Totale scarichi	**22.365**	**7.435**	**5.075**	**12.510**	**15**	**123**	**2.109**	**3.174**	**12**	**3.144**	**1.278**

[1] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[2] I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
[3] Il dato corregge e pertanto differisce dai dati pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011
[4] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[5] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Domanda biochimica di ossigeno (BOD)[1]

Gruppo Fiat mondo (massimo livello consentito dalla legge = 100)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**75,0**	67,9	83,5
	Chrysler[2]	**20,0**	75,9	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**3,2**	21,7	n.d.
	Ferrari	**5,6**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**86,7**	39,2	n.d.
	Teksid	**70,0**	64,7	n.d.
	Comau	**71,7**	78,6	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**75,0**	49,7	100,0
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

Domanda biochimica di ossigeno (BOD)

Gruppo Fiat mondo (milligrammi/litro)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**27,8**	53,8	87,2
	Chrysler[2]	**40,0**	48,3	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**8,0**	13,0	n.d.
	Ferrari	**14,0**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**17,8**	97,9	n.d.
	Teksid	**21,1**	23,2	n.d.
	Comau	**35,5**	388,5	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**42,3**	18,3	27,2
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

Domanda chimica di ossigeno (COD)[1]

Gruppo Fiat mondo (massimo livello consentito dalla legge = 100)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**85,5**	89,3	50,0
	Chrysler[2]	**n.d.**	n.d.	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**7,0**	43,9	n.d.
	Ferrari	**8,6**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**97,8**	50,9	n.d.
	Teksid	**72,2**	67,1	n.d.
	Comau	**89,6**	78,4	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**96,4**	48,6	55,0
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

Domanda chimica di ossigeno (COD)

Gruppo Fiat mondo (milligrammi/litro)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**89,8**	25,9	89,6
	Chrysler[2]	**n.d.**	n.d.	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**35,0**	79,0	n.d.
	Ferrari	**43,0**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**48,6**	254,4	n.d.
	Teksid	**61,8**	43,6	n.d.
	Comau	**89,3**	1.104,1	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**116,3**	38,4	53,1
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

Solidi sospesi totali (TSS)[1]

Gruppo Fiat mondo (massimo livello consentito dalla legge = 100)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**70,0**	54,9	48,3
	Chrysler[2]	**13,0**	76,3	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**4,0**	36,7	n.d.
	Ferrari	**6,0**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**97,0**	28,0	n.d.
	Teksid	**91,4**	72,3	n.d.
	Comau	**64,0**	83,0	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**64,0**	48,0	50,0
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

Solidi sospesi totali (TSS)

Gruppo Fiat mondo (milligrammi/litro)

		2012	2011	2010
Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)	Gruppo Fiat	**29,3**	50,5	94,9
	Chrysler[2]	**26,0**	47,5	n.d.
Marchi di lusso e sportivi	Maserati	**8,0**	36,7	n.d.
	Ferrari	**12,0**	n.d.	n.d.
Componenti e sistemi di produzione	Magneti Marelli	**28,3**	55,9	n.d.
	Teksid	**14,6**	21,0	n.d.
	Comau	**28,8**	296,6	n.d.
Altri	FGA Engines and Transmissions[3]	**36,7**	8,0	19,1
	Chrysler altri	**n.d.**	n.d.	n.d.

[1] I dati si riferiscono al più alto livello registrato per tutte le fabbriche in ogni società.
[2] I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
[3] Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Generazione e gestione dei rifiuti

Gruppo Fiat mondo (t)

		Marchi generalisti (carrozzeria e stampaggio)			Marchi di lusso e sportivi		Componenti e sistemi di produzione			Altri	
2012	**Gruppo Fiat**	FGA	Chrysler[3]	Totale marchi generalisti	Maserati	Ferrari	Magneti Marelli	Teksid	Comau	FGA Engines and Transmissions[4]	Chrysler altri
Stabilimenti	**144**	14	16	30	1	2	64	6	14	9	18
Rifiuti generati											
Rifiuti speciali non pericolosi	**1.720.410**	394.150	509.912	904.062	419	7.817	70.293	547.686	3.245	57.739	129.149
Rifiuti speciali pericolosi	**40.327**	13.320	3.690	17.010	25	3.687	8.988	3.382	424	5.476	1.335
Totale rifiuti generati	**1.760.737**	**407.470**	**513.602**	**921.072**	**444**	**11.504**	**79.281**	**551.068**	**3.669**	**63.215**	**130.484**
di cui da imballaggi	**75.332**	34.755	17.298	52.053	321	807	11.294	779	434	5.313	4.331
Rifiuti smaltiti											
Termovalorizzazione	**19.950**	9.799	4.345	14.144	-	1	2.296	1.709	251	940	609
Trattamento	**31.219**	6.764	3.539	10.303	48	7.532	6.461	1.210	317	2.879	2.469
Discarica	**438.345**	283	9.987	10.270	-	124	6.322	417.574	614	-	3.441
Totale rifiuti smaltiti	**489.514**	**16.846**	**17.871**	**34.717**	**48**	**7.657**	**15.079**	**420.493**	**1.182**	**3.819**	**6.519**
Rifiuti recuperati											
Totale rifiuti recuperati	**1.271.223**	**390.624**	**495.731**	**886.355**	**396**	**3.847**	**64.202**	**130.575**	**2.487**	**59.396**	**123.965**
rifiuti recuperati	**72,2%**	95,9%	96,5%	96,2%	89,2%	33,4%	81,0%	23,7%	67,8%	94,0%	95,0%
rifiuti a discarica	**24,9%**	0,1%	1,9%	1,1%	0,0%	1,1%	8,0%	75,8%	16,7%	0,0%	2,6%
2011[1]											
Stabilimenti	150	15	16	31	1	2	69	6	13	9	19
Rifiuti generati											
Rifiuti speciali non pericolosi	1.804.698	440.778	437.765	878.543	416	8.274	81.091	661.151	3.070	69.205	102.948
Rifiuti speciali pericolosi	50.614	16.114	3.337	19.451	26	3.020	10.885	5.993	649	9.437	1.153
Totale rifiuti generati	**1.855.312**	**456.892**	**441.102**	**897.994**	**442**	**11.294**	**91.976**	**667.144**	**3.719**	**78.642**	**104.101**
di cui da imballaggi	97.099	49.140	20.735	69.875	323	757	13.222	1.887	523	7.089	3.423
Rifiuti smaltiti											
Termovalorizzazione	23.336	15.604	905	16.509	-	-	2.544	1.833	27	1.426	997
Trattamento	37.489	5.147	3.720	8.867	52	7.941	7.956	1.969	495	6.855	3.354
Discarica	547.056	934	13.489	14.423	-	129	8.999	516.474	791	42	6.198
Totale rifiuti smaltiti	**607.881**	**21.685**	**18.114**	**39.799**	**52**	**8.070**	**19.499**	**520.276**	**1.313**	**8.323**	**10.549**
Rifiuti recuperati											
Totale rifiuti recuperati	**1.247.431**	**435.207**	**422.988**	**858.195**	**390**	**3.224**	**72.477**	**146.868**	**2.406**	**70.319**	**93.552**
rifiuti recuperati	67,2%	95,3%	95,9%	95,6%	88,2%	28,5%	78,8%	22,0%	64,7%	89,4%	89,9%
rifiuti a discarica	29,5%	0,2%	3,1%	1,6%	0,0%	1,1%	9,8%	77,4%	21,3%	0,1%	6,0%
2010[2]											
Stabilimenti	148	15	17	32	1	2	68	6	12	7	20
Rifiuti generati											
Rifiuti speciali non pericolosi	1.650.257	482.192	341.160	823.352	567	5.660	81.000	572.804	3.108	71.052	92.714
Rifiuti speciali pericolosi	61.754	24.726	4.350	29.076	61	3.316	10.563	3.225	666	14.089	758
Totale rifiuti generati	**1.712.011**	**506.918**	**345.510**	**852.428**	**628**	**8.976**	**91.563**	**576.029**	**3.774**	**85.141**	**93.472**
di cui da imballaggi	90.982	52.076	11.574	63.650	422	744	14.148	750	497	8.185	2.586
Rifiuti smaltiti											
Termovalorizzazione	21.609	17.531	-	17.531	-	-	1.818	1.019	13	1.128	100
Trattamento	43.936	8.832	2.208	11.040	97	6.076	6.446	1.177	729	13.338	5.033
Discarica	515.434	22.411	15.345	37.756	-	135	9.495	461.460	556	431	5.601
Totale rifiuti smaltiti	**580.979**	**48.774**	**17.553**	**66.327**	**97**	**6.211**	**17.759**	**463.656**	**1.298**	**14.897**	**10.734**
Rifiuti recuperati											
Totale rifiuti recuperati	**1.131.032**	**458.144**	**327.957**	**786.101**	**531**	**2.765**	**73.804**	**112.373**	**2.476**	**70.244**	**82.738**
rifiuti recuperati	66,1%	90,4%	94,9%	92,2%	84,7%	30,8%	80,6%	19,5%	65,6%	82,5%	88,5%
rifiuti a discarica	30,1%	4,4%	4,4%	4,4%	0,0%	1,5%	10,4%	80,1%	14,7%	0,5%	6,0%

(1) I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
(2) I dati includono Chrysler Group ed escludono le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.
(3) I dati si riferiscono alle strutture di carrozzeria e stampaggio di Chrysler Group per coerenza con il perimetro di Fiat Group Automobiles (FGA).
(4) Come indicato nel Bilancio di Sostenibilità 2011, la denominazione "FGA Engines and Transmissions" sostituisce "Fiat Powertrain".

Dimensione sociale

Dipendenti in cifre[1]

Distribuzione dipendenti per area geografica[2]
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Europa	88.625	78,4	21,6	87.723	78,2	21,8
Nord America	73.713	78,0	22,0	60.348	81,1	18,9
America Latina	46.949	91,2	8,8	44.668	92,1	7,9
Asia	5.360	70,3	29,7	4.156	69,8	30,2
Resto del mondo	189	72,5	27,5	126	72,2	27,8
Totale	**214.836**	**80,8**	**19,2**	**197.021**	**82,1**	**17,9**

Distribuzione dipendenti per genere e categoria professionale[3]
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Dirigenti	2.302	86,9	13,1	2.254	87,3	12,7
Professional	29.051	81,8	18,2	26.726	82,4	17,6
Impiegati	30.670	70,9	29,1	29.309	71,5	28,5
Operai	152.813	82,6	17,4	138.732	84,1	15,9
Totale	**214.836**	**80,8**	**19,2**	**197.021**	**82,1**	**17,9**

Distribuzione dipendenti per segmento operativo[4]
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Marchi generalisti	145.372	82,7	17,3	127.953	84,0	16,0
di cui Fiat Group Automobiles[5]	77.259	86,1	13,9	72.266	85,6	14,4
di cui Chrysler Group	68.113	78,9	21,1	55.687	81,9	18,1
Marchi di lusso e sportivi	3.489	87,8	12,2	3.409	87,9	12,1
di cui Ferrari	2.719	89,4	10,6	2.695	89,1	10,9
di cui Maserati	770	81,9	18,1	714	83,6	16,4
Componenti e sistemi di produzione	57.402	79,6	20,4	57.126	81,6	18,4
di cui Magneti Marelli	36.911	71,8	28,2	34.804	73,4	26,6
di cui Comau	13.277	92,9	7,1	14.457	93,6	6,4
di cui Teksid	7.214	95,0	5,0	7.865	95,8	4,2
Altri	8.573	54,2	45,8	8.533	54,5	45,5
Totale	**214.836**	**80,8**	**19,2**	**197.021**	**82,1**	**17,9**

Dipendenti per Paese
Gruppo Fiat mondo (%)

	2012	2011
Italia	28,8	31,8
Stati Uniti	22,3	19,7
Brasile	18,9	19,5
Messico	6,8	6,1
Canada	5,2	4,8
Polonia	4,8	5,7
Argentina	2,5	2,6
Serbia	1,5	0,5
Germania	1,3	1,3
Francia	1,2	1,3
Spagna	0,6	0,7
Venezuela	0,5	0,5
Altri Paesi	5,6	5,3
Totale (n.)	**214.836**	197.021

Dirigenti per nazionalità
Gruppo Fiat mondo

2012	dirigenti (n.)	% dei dirigenti totali
Italiana	987	42,9%
Statunitense	855	37,1%
Brasiliana	126	5,5%
Francese	64	2,8%
Spagnola	56	2,4%
Tedesca	37	1,6%
Polacca	22	1,0%
Altre nazionalità	155	6,7%
Totale (n.)	**2.302**	

(1) Se non diversamente specificato, i dati relativi alla forza lavoro si riferiscono alla fine dell'anno.
(2) Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
(3) I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria professional comprende tutti gli individui che ricoprono ruoli specialistici e manageriali (tra cui "professional" e "professional expert" nel sistema di classificazione di Fiat S.p.A. e "mid-level professional" e "professional senior" secondo la classificazione di Chrysler Group). La categoria dirigenti si riferisce agli individui che ricoprono ruoli dirigenziali (compresi quelli identificati come "professional master", "professional senior" e "executive" nell'ambito del sistema di classificazione di Fiat S.p.A., e "dirigenti senior" secondo la classificazione di Chrysler Group).
(4) A partire dal 1° luglio 2012, l'attività del Gruppo è organizzata sulla base di quattro segmenti operativi: marchi generalisti (precedentemente riportati come Fiat Group Automobiles (FGA), Fiat Powertrain e Chrysler Group); marchi di lusso e sportivi (precedentemente riportati come Ferrari e Maserati); componenti e sistemi di produzione (precedentemente riportati come Comau, Magneti Marelli e Teksid); altri (include società operanti nel settore dell'editoria, delle comunicazioni e dei servizi e altro).
(5) Da gennaio 2013 Fiat Powertrain è inclusa in FGA: i dati relativi al 2012 e al 2011 sono stati riformulati di conseguenza, per garantire la comparabilità anno su anno.

Dirigenti[1] di nazionalità locale per area geografica
Gruppo Fiat mondo (%)

	2012
Europa	91
Nord America	94
America Latina	92
Asia	29
Resto del mondo	13

Distribuzione dipendenti per genere e tipologia di contratto
Gruppo Fiat mondo

2012	Tempo indeterminato				Tempo determinato			
	% uomini		% donne		% uomini		% donne	
Totale	**76,7**		**18,1**		**4,2**		**1,0**	
	Part-time		Full-time		Part-time		Full-time	
	% uomini	% donne	% uomini	% donne	% uomini	% donne	% uomini	% donne
Europa	10,6	89,4	79,5	20,5	94,9	5,1	70,4	29,6
Nord America	-	100	78,1	21,9	54,6	45,4	89,5	10,5
America Latina	66,7	33,3	91,0	9,0	100	-	94,9	5,1
Asia	-	100	67,6	32,4	-	-	81,4	18,6
Resto del mondo	-	-	72,3	27,7	-	-	100	-

Distribuzione dipendenti per genere e anzianità aziendale
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Fino a 5 anni	84.542	79,4	20,6	72.230	81,7	18,3
Da 6 a 10 anni	22.883	81,3	18,7	21.210	81,4	18,6
Da 11 a 20 anni	60.730	81,7	18,3	58.143	82,4	17,6
Da 21 a 30 anni	33.324	84,8	15,2	31.963	85,3	14,7
Oltre 30 anni	13.357	75,3	24,7	13.464	76,4	23,6
Totale	**214.836**			**197.010**[1]		

Distribuzione dipendenti per genere e età
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Fino a 30 anni	43.508	81,4	18,6	38.645	83,9	16,1
Da 31 a 40 anni	60.089	80,0	20,0	57.009	81,2	18,8
Da 41 a 50 anni	64.081	81,6	18,4	60.294	82,3	17,7
Oltre 50 anni	47.158	80,4	19,6	41.073	81,2	18,8
Totale	**214.836**			**197.021**		

Distribuzione dipendenti per genere e titolo di studio
Gruppo Fiat mondo

	2012			2011		
	dipendenti (n.)	% uomini	% donne	dipendenti (n.)	% uomini	% donne
Laurea o equiparabili[2]	47.161	76,6	23,4	31.860	76,7	23,3
Istruzione media superiore	91.933	83,6	16,4	72.641	83,2	16,8
Istruzione media inferiore	55.093	81,3	18,7	45.634	79,7	20,3
Non tracciati[3]	20.649	77,1	22,9	46.754	86,3	13,7
Totale	**214.836**			**196.889**[1]		

Attrazione di talenti
Gruppo Fiat mondo

	2012	2011[4]
Neo laureati assunti (n.)	1.816	2.479
Tirocini formativi (n.)	2.540	2.472
Borse di studio (n.)	2.982	1.554
Borse di studio (milioni di euro)	2,5	2,3

Valutazione delle performance individuali (PLM, PBF) per genere[5]
Gruppo Fiat mondo (%)

	2012	2011[4]
Uomini	80	72
Donne	63	53

[1] La forza lavoro mappata corrispondeva al 99,9% della forza lavoro del Gruppo.
[2] Calcolo soggetto ad approssimazione derivante dal confronto dei titoli accademici tra Paesi diversi.
[3] Rappresenta casi in cui non è possibile rilevare il titolo di studio, poiché i dati non sono sempre tracciati nei sistemi informativi del Gruppo, specialmente in relazione al titolo di studio degli operai.
[4] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[5] Calcolo effettuato sui dipendenti aventi diritto.

Turnover dipendenti

Area geografica[1]

Europa	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	87.723
Entrati	5.564
Usciti	(4.920)
Δ perimetro	258
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**88.625**

Nord America	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	60.348
Entrati	17.553
Usciti	(8.156)
Δ perimetro	3.968
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**73.713**

America Latina	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	44.668
Entrati	8.437
Usciti	(8.862)
Δ perimetro	2.706
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**46.949**

Asia	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	4.156
Entrati	1.782
Usciti	(880)
Δ perimetro	302
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**5.360**

Resto del mondo	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	126
Entrati	25
Usciti	(21)
Δ perimetro	59
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**189**

Totale mondo	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	197.021
Entrati	33.361
Usciti	(22.839)
Δ perimetro	7.293
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**214.836**

Categoria professionale

Operai	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	138.732
Entrati	25.917
Usciti	(18.065)
Δ perimetro	6.229
Operai al 31 dicembre 2012	**152.813**

Impiegati	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	29.309
Entrati	5.430
Usciti	(4.642)
Δ perimetro	765
Impiegati al 31 dicembre 2012	**30.862**

Professional	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	26.726
Entrati	1.923
Usciti	(69)
Δ perimetro	279
Professional al 31 dicembre 2012	**28.859**

Dirigenti	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	2.254
Entrati	91
Usciti	(63)
Δ perimetro	20
Dirigenti al 31 dicembre 2012	**2.302**

Categoria professionale e area geografica[1]

Operai Europa	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	56.765
Entrati	3.728
Usciti	(2.949)
Δ perimetro	32
Operai al 31 dicembre 2012	**57.576**

Operai Nord America	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	43.143
Entrati	14.269
Usciti	(6.647)
Δ perimetro	3.591
Operai al 31 dicembre 2012	**54.356**

Operai America Latina	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	36.967
Entrati	7.175
Usciti	(8.053)
Δ perimetro	2.606
Operai al 31 dicembre 2012	**38.695**

Operai Asia	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	1.833
Entrati	743
Usciti	(415)
Δ perimetro	-
Operai al 31 dicembre 2012	**2.161**

Operai Resto del mondo	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	24
Entrati	2
Usciti	(1)
Δ perimetro	-
Operai al 31 dicembre 2012	**25**

Operai mondo	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	138.732
Entrati	25.917
Usciti	(18.065)
Δ perimetro	6.229
Operai al 31 dicembre 2012	**152.813**

[1] Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

Età[1]

Fino a 30 anni	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	38.645
Entrati	18.865
Usciti	(10.891)
Δ perimetro	1.464
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**48.083**

Da 31 a 40 anni	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	57.009
Entrati	8.655
Usciti	(6.145)
Δ perimetro	1.975
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**61.494**

Da 41 a 50 anni	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	60.294
Entrati	4.032
Usciti	(2.869)
Δ perimetro	1.861
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**63.318**

Oltre 50 anni	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	41.073
Entrati	1.809
Usciti	(2.934)
Δ perimetro	1.993
Dipendenti al 31 dicembre 2012	**41.941**

Genere

Uomini	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	161.686
Entrati	24.737
Usciti	(18.316)
Δ perimetro	5.582
Dipendenti uomini al 31 dicembre 2012	**173.689**

Donne	
Dipendenti al 31 dicembre 2011	35.335
Entrati	8.624
Usciti	(4.523)
Δ perimetro	1.711
Dipendenti donne al 31 dicembre 2012	**41.147**

Salute e sicurezza sul lavoro

Infortuni per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (n.)

	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**332**	**260**	**72**	488	839
Nord America	**179**	**136**	**43**	186	206
America Latina	**292**	**285**	**7**	320	358
Asia	**5**	**3**	**2**	15	10
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**808**	**684**	**124**	1,009	1,413

Giorni di assenza[4] per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (n.)

	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**10.709**	**8.815**	**1.894**	14.841	23.719
Nord America	**10.534**	**7.977**	**2.557**	7.792	12.112
America Latina	**5.689**	**5.626**	**63**	5.864	6.660
Asia	**149**	**140**	**9**	472	188
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**27.081**	**22.558**	**4.523**	28.969	42.679

Casi di malattia professionale per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (n.)

	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**289**	**256**	**33**	59	69
Nord America	**436**	**279**	**157**	386	298
America Latina	**165**	**162**	**3**	197	93
Asia	**-**	**-**	**-**	-	1
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**890**	**697**	**193**	642	461

Indice di frequenza infortuni per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (infortuni ogni 100 mila ore lavorate)

	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**0,26**	**0,25**	**0,29**	0,34	0,64
Nord America	**0,12**	**0,12**	**0,13**	0,15	0,18
America Latina	**0,33**	**0,35**	**0,09**	0,39	0,48
Asia	**0,09**	**0,07**	**0,12**	0,18	0,18
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**0,22**	**0,22**	**0,19**	0,28	0,44

Indice di severità infortuni per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (giorni di assenza dovuti ad infortuni ogni 1.000 ore lavorate)

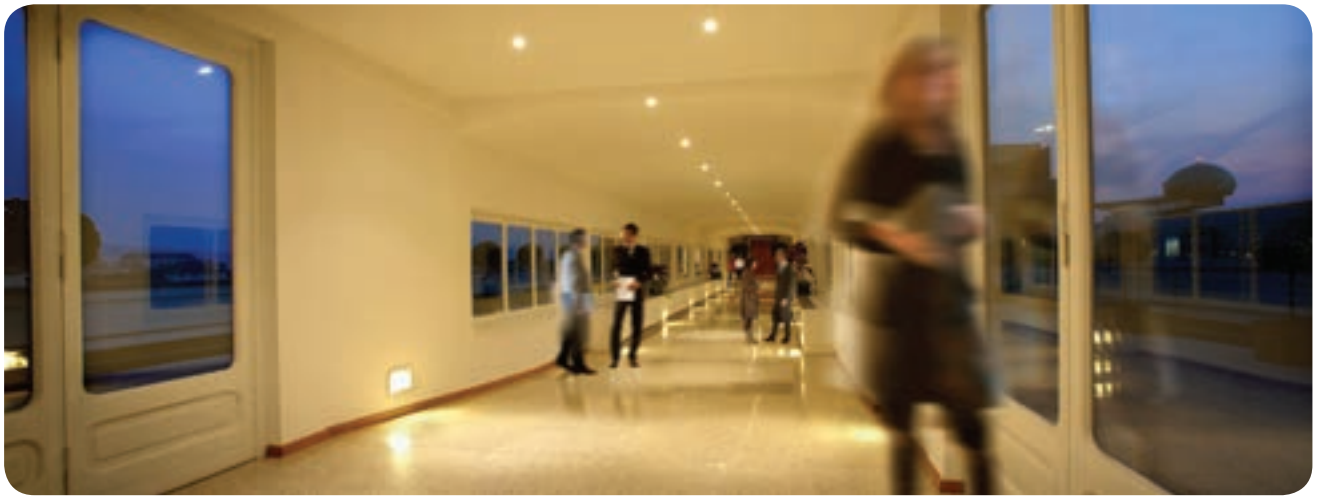
	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**0,08**	**0,09**	**0,08**	0,10	0,18
Nord America	**0,07**	**0,07**	**0,08**	0,06	0,11
America Latina	**0,06**	**0,07**	**0,01**	0,07	0,09
Asia	**0,03**	**0,03**	**0,01**	0,06	0,03
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**0,07**	**0,07**	**0,07**	0,08	0,13

Indice di frequenza malattie professionali per area geografica[2] e genere[3]

Gruppo Fiat mondo (casi di malattia professionale ogni 100 mila ore lavorate)

	2012			2011[5]	2010[6]
	totale	uomini	donne		
Europa	**0,23**	**0,25**	**0,13**	0,04	0,05
Nord America	**0,29**	**0,24**	**0,49**	0,30	0,26
America Latina	**0,19**	**0,20**	**0,04**	0,24	0,12
Asia	**-**	**-**	**-**	-	0,02
Resto del mondo	**-**	**-**	**-**	-	-
Totale	**0,24**	**0,23**	**0,29**	0,18	0,14

[1] Il turnover per età non considera i dipendenti che hanno cambiato fascia di età tra il 2011 e il 2012.
[2] Le aree geografiche sono state ridefinite nel 2012. Per tale ragione, la ripartizione per area geografica dei dati relativi al 2011 non è confrontabile con le tabelle riportate nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[3] A partire dal 2012, gli indicatori di salute e sicurezza sul savoro comprendono anche una ripartizione per genere.
[4] Si riferisce al numero di giorni di assenza dei dipendenti (inclusi sabati, domeniche e festivi) dovuti ad infortunio del dipendente (operai, impiegati e professional), risultanti in un'assenza dal lavoro per più di tre giorni, escluso il giorno in cui si è verificato l'infortunio. Sono esclusi dal calcolo: i giorni di assenza dovuti ad infortuni che occorsi durante gli spostamenti per e dal lavoro, anche con mezzi privati di trasporto.
[5] I dati includono Chrysler Group per l'intero anno.
[6] Dati aggiornati per includere Chrysler Group ed escludere le aziende confluite in Fiat Industrial S.p.A.



Periodo minimo di preavviso per modifiche operative

Nell'**Unione europea**, la Direttiva 01/23 prevede che, in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o stabilimenti in seguito a cessione contrattuale o fusione, sia posta in essere una procedura di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, da attivarsi in tempo utile prima dell'attuazione del trasferimento.
La procedura deve essere attivata con ragionevole anticipo rispetto al trasferimento. Le società del Gruppo Fiat rispettano le disposizioni normative derivanti dall'adozione della direttiva di cui sopra in ogni singolo Stato membro dell'UE. Inoltre, l'accordo istitutivo del Comitato Aziendale Europeo (CAE) del Gruppo Fiat include, tra le materie oggetto di informazione e consultazione: i cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e nuovi processi produttivi che incidono significativamente sul Gruppo nel suo complesso, nonché la riduzione delle dimensioni o la chiusura, i trasferimenti di produzione, la fusione di aziende o di unità produttive che abbiano rilevante impatto occupazionale con ripercussioni transnazionali.
Fuori dall'Unione Europea valgono le leggi e le prassi locali. Negli **Stati Uniti**, la legge federale nota come WARN (Worker Adjustment and Retraining Notification Act), applicabile a prescindere dalla sindacalizzazione o meno del sito coinvolto dall'operazione, richiede al datore di lavoro di comunicare, con un preavviso di almeno 60 giorni, ogni azione da cui derivi la perdita di occupazione per almeno 50 dipendenti o per una percentuale pari al 33% dell'organico.
In **Canada**, le normative riguardo gli avvisi di cessazione variano da provincia a provincia. In Ontario, dove è impiegata la maggior parte della forza lavoro canadese, la comunicazione deve pervenire entro quattro settimane dalla cessazione effettiva, per i siti con almeno 50 dipendenti. I restanti dipendenti Chrysler Canada si trovano in Alberta e in Québec, dove il requisito massimo di preavviso è di dieci settimane per i lavoratori con più di dieci anni di servizio. Nel caso di siti e/o stabilimenti sindacalizzati negli Stati Uniti e in Canada il livello di coinvolgimento sindacale è definito, di norma, dal contratto collettivo stipulato tra azienda e sindacato e applicabile a livello di sito, che in generale definisce anche le procedure di informazione e consultazione da seguire in questi casi. Nei siti non sindacalizzati, nel caso di modifiche organizzative conseguenti all'outsourcing, è prassi effettuare un'informativa aziendale a tutti i lavoratori, con ragionevole anticipo rispetto alla data prevista per l'operazione. In **Messico**, le aziende sono tenute a notificare il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e il sindacato prima di qualsiasi licenziamento in massa di dipendenti o della chiusura di stabilimenti. Tuttavia, nel diritto del lavoro messicano il periodo di preavviso non è esplicitamente definito.
In **Venezuela**, la comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro varia in base all'anzianità di servizio del dipendente, ad esempio varia da un preavviso minimo di una settimana per i dipendenti che hanno da uno a sei mesi di servizio, ad un preavviso massimo di tre mesi per i dipendenti con dieci o più anni di anzianità di servizio.

Lettere di attestazione

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato oggetto di esame da parte della società SGS Italia S.p.A. che opera come organismo indipendente di verifica, prova, analisi e certificazione di beni, servizi e sistemi. Lo scopo della verifica è riportato nella lettera di seguito illustrata.
Il documento è stato anche sottoposto all'organizzazione GRI per l'attestazione del Livello di Applicazione (A+) delle linee guida GRI-G3.1.

LETTERA di ATTESTAZIONE

ATTESTAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2012 DI FIAT S.p.A.

SGS Italia S.p.A. ha ricevuto l'incarico di eseguire la verifica indipendente del Bilancio di Sostenibilità 2012 di Fiat S.p.A.
Le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità sono responsabilità esclusiva di Fiat S.p.A.
SGS Italia S.p.A. non è stata coinvolta in alcun modo nella preparazione del Bilancio e nei processi di raccolta ed elaborazione dei dati ivi contenuti.

Responsabilità e Scopo dell'Attestazione

La responsabilità di SGS Italia S.p.A. è di esprimere un'opinione relativamente alle informazioni, ai grafici, alle tabelle e alle dichiarazioni contenuti nel Bilancio di Sostenibilità, nell'ambito dello scopo di verifica moderata di seguito riportato, con l'intento di informare tutte le Parti Interessate.

Lo scopo dell'attestazione concordato con Fiat S.p.A. prevede la verifica dei seguenti aspetti:

- la valutazione di quanto prescritto dalle Linee Guida di Global Reporting Initiative (**GRI-G3.1**), con riferimento al Livello A+;
- la valutazione, attraverso una assurance di tipo 2 sull'applicazione dei Principi e sull'affidabilità delle informazioni rendicontate, secondo AA1000 Assurance Standard 2008.

Le informazioni contenute nel Capitolo "Fornitori" sono state sottoposte ad una verifica di livello Alto.
E' stato anche concordato con l'Organizzazione di verificare il grado di aderenza il modello di sostenibilità adottato da Fiat S.p.A. rispetto ai requisiti della Linea Guida ISO 26000.

Metodologia e Limitazioni

La verifica è stata condotta attraverso attività di ricerca preliminare, riesame di registrazioni e documenti, interviste al personale e al management, analisi di politiche, procedure e prassi adottate all'interno dell'Organizzazione. Sono stati verificati i testi, i grafici e le tabelle contenuti nel Bilancio, selezionando a campione informazioni qualitative e/o quantitative, al fine di confermarne l'accuratezza e seguirne il processo di elaborazione e sintesi.

Le attività di verifica, svolte presso alcuni siti del Gruppo in Italia, Brasile, India e Stati Uniti, hanno avuto luogo nel mese di Febbraio 2013 ed hanno riguardato dati e prestazioni di tutto il Gruppo.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione alle diverse dimensioni valutate.
Per quanto riguarda i dati di carattere economico e finanziario, essi corrispondono a quelli riportati nella relazione Finanziaria Annuale al 31 Dicembre 2012 di Fiat S.p.A., già certificata dalla Società di Revisione.

Conclusioni

Sulla base dell'attività di verifica svolta, confermiamo l'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità 2012 che rappresenta una significativa sintesi delle attività svolte da Fiat S.p.A. oltre che uno strumento essenziale di comunicazione con gli Stakeholder.

Per quanto riguarda il grado di adesione ai principi di AA1000 (Inclusività, Materialità e Rispondenza), il gruppo di verifica esprime la seguente opinione:

- L'analisi di materialità promossa nel 2012 e l'aggiornamento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità sono segnali tangibili dell'impegno del Gruppo nel mantenere un dialogo continuo con i propri stakeholder, al fine di rispondere in modo sempre più esaustivo ai temi da loro considerati materiali.
- Gli indicatori e le informazioni trattati nel Bilancio di Sostenibilità riflettono le tematiche materiali per il Gruppo e i suoi principali Stakeholder e sono stati ulteriormente ampliati con l'aggiunta di indicatori volti a mettere in evidenza la relazione tra iniziative di sostenibilità e il loro impatto economico.
- La scelta del Gruppo di predisporre una verifica aggiuntiva dell'inventario delle emissioni di gas a effetto serra, effettuata con riferimento ai criteri di ISO 14064-3, conferma l'ulteriore impegno del Gruppo a favore di una comunicazione esaustiva e trasparente.

In relazione alla valutazione di Livello Alto delle informazioni specifiche sulle performance di sostenibilità riportate nel capitolo "Fornitori", il gruppo di verifica esprime la seguente opinione:

- Quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2012 risulta affidabile e completo, in relazione ai principi sopraccitati di AA1000.
- La valutazione dei fornitori secondo criteri di sostenibilità è pienamente diffusa a livello di Gruppo. Le iniziative e gli obiettivi in atto nei confronti dei fornitori sono molteplici e diversificati (per esempio in ambito di approvvigionamento etico delle materie prime, di life cycle assessment, di attenzione a risorse primarie come l'acqua) e dimostrano l'impegno del management verso una partnership strategica orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

Per quanto concerne il modello di sostenibilità del Gruppo, si conferma che le metodologie per diffondere ed applicare le iniziative di sostenibilità sono in linea con i requisiti di ISO 26000: la strategia di sostenibilità è ben integrata nel modello di business del Gruppo ed è stata impulso per progetti ed iniziative volte a rispondere alle esigenze, sempre più diversificate e in continua evoluzione, degli stakeholder.

Con riferimento alle Linee Guida di GRI, risultano soddisfatti i principi di definizione del Bilancio e i principi di garanzia della qualità delle informazioni comunicate. L'obiettivo del Gruppo di proseguire nella direzione di un modello di rendicontazione integrato delle informazioni economiche e di sostenibilità è dimostrato anche dalla presenza, nella Relazione Finanziaria Annuale, di una sezione sempre più ampia dedicata alla Sostenibilità. Si conferma il raggiungimento del livello applicativo A+ di GRI-G3.1.

Milano, 06 Marzo 2013

SGS ITALIA S.p.A.

Paola Santarelli
Consumer Testing Services
Systems & Services Certification
Business Manager

Marina Piloni
Consumer Testing Services
Systems & Services Certification
Project Leader

Global Reporting Initiative™

Dichiarazione
Verifica del livello di applicazione GRI

Il Global Reporting Initiative (GRI) dichiara che **Fiat S.p.A.** ha presentato il proprio "Bilancio di Sostenibilità 2012" al dipartimento GRI Report Services, il quale è giunto alla conclusione che il Report possiede i requisiti del Livello di Applicazione A+.

I Livelli di Applicazione GRI indicano in che misura il contenuto delle linee guida GRI-G3.1 è stato utilizzato nel Report di Sostenibilità. La Verifica conferma il set e il numero delle informazioni previste per lo specifico Livello di Applicazione sono stati rendicontati nel Report e che l'Indice dei Contenuti GRI fornisce una valida rappresentazione delle informazioni richieste, come descritto nelle linee guida GRI-G3.1. Per la metodologia vedi www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

I Livelli di Applicazione non rappresentano un parere né sulla performance di sostenibilità della società dichiarante, né sulla qualità delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità.

Amsterdam, 18 Marzo 2013

A+ GRI REPORT GRI CHECKED

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative

Il "+" è stato aggiunto al Livello di Applicazione in quanto Fiat S.p.A. ha sottoposto (una parte) del presente bilancio ad assurance esterna. Il GRI accetta il giudizio dell'organizzazione che redige il Report per la scelta dell'Assurance Provider e per la definizione dell'obiettivo dell'attestazione.

Il GRI è un'organizzazione multi-stakeholder pioniera nello sviluppo del framework di rendicontazione di sostenibilità più utilizzato al mondo e si adopera per il suo continuo miglioramento e applicazione a livello globale. Le linee guida GRI forniscono i principi e gli indicatori che le organizzazioni possono utilizzare per misurare e rendicontare la loro performance economica, ambientale e sociale. www.globalreporting.org

Disclaimer: *L'adozione la rendicontazione di sostenibilità include link esterni, compreso eventuale materiale audiovisivo, la presente dichiarazione riguarda soltanto il materiale sottoposto al GRI al momento della verifica in data 11 Marzo 2013. GRI esclude esplicitamente che la presente dichiarazione sia applicata a cambiamenti successivi.*

Indice dei contenuti GRI-G3.1

La tabella che segue ha la finalità di facilitare la ricerca all'interno del documento degli indicatori GRI-G3.1. Per ogni indicatore è riportato il riferimento alle pagine del Bilancio di Sostenibilità 2012 o ad altre fonti pubblicamente disponibili. Ulteriori approfondimenti sono disponibili nell'indice GRI-G3.1 consultabile sul sito corporate sezione di sostenibilità.

Legenda

BdS = Bilancio di Sostenibilità 2012
RFA = Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2012
RCG = Relazione sulla Corporate Governance, febbraio 2012

Pienamente rendicontato
Parzialmente rendicontato
Non rendicontato
n.a. Non applicabile

Indicatori GRI-G3.1

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
1.	**Strategia e analisi**			
1.1	Dichiarazione del vertice		BdS	6-11
1.2	Principali impatti, rischi, opportunità		BdS	74-77, 97
			RFA	38-45, 208-212
			RCG	19-24
2.	**Profilo dell'organizzazione**			
2.1	Nome dell'organizzazione		RCG	70, 178
2.2	Principali marchi, prodotti e/o servizi		BdS	53-61
			RFA	18-22, 64-79, 204-208
2.3	Struttura operativa		BdS	53-55, 267
			RFA	219-241
2.4	Sede principale		BdS	290
2.5	Paesi di operatività		BdS	53-55, 151-152, 277
			RFA	14-17, 207
2.6	Assetto proprietario e forma legale		RFA	23-25
			RCG	9-11, 28-30
2.7	Mercati serviti		BdS	54-55, 151
			RFA	14-17, 207
2.8	Dimensione dell'organizzazione		BdS	54-55
			RFA	14-15, 24-32
2.9	Cambiamenti significativi		BdS	53-55, 258-259, 266-267
			RFA	23, 26-32, 46, 112
2.10	Riconoscimenti/premi ricevuti		BdS	12-13, 101, 108, 121, 132, 166, 186, 208-210
			RFA	26-32
3.	**Parametri del bilancio**			
	Profilo			
3.1	Periodo di rendicontazione		BdS	258-259
3.2	Data di pubblicazione del precedente bilancio		BdS	259
3.3	Periodicità di rendicontazione		BdS	258
3.4	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio		BdS	290
	Obiettivo e perimetro del bilancio			
3.5	Processo per la definizione dei contenuti		BdS	79, 258-263
3.6	Perimetro del bilancio		BdS	258-259
3.7	Limitazioni su obiettivo o perimetro del bilancio		BdS	258-259
3.8	Informazioni relative alle altre società del Gruppo		BdS	258-259
			RFA	219-241

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
3.9	Tecniche di misurazione dei dati e basi di calcolo	■	BdS	258-259
3.10	Modifiche di metodo rispetto al precedente bilancio	■	BdS	258-259
3.11	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	■	BdS	258-259
	Indice dei contenuti del GRI-G3.1			
3.12	Tabella di riferimento	■	BdS	284-287
	Accreditamento del bilancio			
3.13	Attestazione esterna	■	BdS	282-283
4.	**Governance, impegni, coinvolgimento**			
	Governance			
4.1	Struttura di governo	■	BdS	64-65, 78-79
			RCG	4-8, 12-22, 28-30
4.2	Ruolo esecutivo o meno del Presidente	■	RCG	14-15, 28-30
4.3	Amministratori indipendenti e non esecutivi	■	RCG	14-15, 28-30
4.4	Meccanismi a disposizione degli azionisti e dei dipendenti per fornire raccomandazioni	■	RCG	7-8, 25-26, 65-67, 181
4.5	Legame tra compensi di amministratori, dirigenti senior ed alta direzione e performance	■	BdS	36
			RFA	181-184, 284-285
			RCG	18-21, 35, 50-55, 167, 181
4.6	Processi volti ad impedire conflitti di interesse	■	RCG	68
4.7	Qualifiche degli amministratori	■	RCG	12-13, 16-17, 165
4.8	Missione, valori, codici di condotta e principi	■	RCG	69-84
4.9	Procedure per identificare e gestire le performance economiche ambientali e sociali	■	BdS	78-79
4.10	Processo per valutare le performance del CdA	■	BdS	16, 65
	Impegno in iniziative esterne			
4.11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	■	BdS	6-11, 78-79, 83-89, 99-104, 119-127, 135-138, 207-212, 219-223
4.12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	■	RCG	70, 73-76
4.13	Partecipazioni ad associazioni di categoria	■	BdS	70-73
	Coinvolgimento degli stakeholder			
4.14	Elenco degli stakeholder coinvolti	■	BdS	262-263
4.15	Principi per identificare gli stakeholder da coinvolgere	■	BdS	260-263
4.16	Attività di coinvolgimento degli stakeholder	■	BdS	260-263
4.17	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni	■	BdS	260-263
5.	**Indicatori di performance**			
	Economica			
	Modalità di gestione		BdS	54-55, 264, 266-267
			RFA	46-62, 64-79, 113-115
	Performance economica			
EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	■	BdS	264
EC2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità connesse con i cambiamenti climatici	■	BdS	74-77, 97, 122, 124-129
EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	■	BdS	157-158
			RFA	291-293, 184-191
EC4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	■	BdS	73, 84
	Presenza sul mercato			
EC5	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e stipendio minimo locale presso sedi operative significative	■	BdS	156-157, 199-201
EC6	Politiche, pratiche e percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	■	BdS	234-235
EC7	Procedure di assunzione in loco	■	BdS	278
	Impatti economici indiretti			
EC8	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi di pubblica utilità	■	BdS	245-255, 264
EC9	Analisi e descrizione dei principali impatti economici indiretti	■	BdS	245-255

Indice dei contenuti GRI-G3.1

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
	Ambientale			
	Modalità di gestione		BdS	97, 99-101, 112-117, 119-124, 135-140, 144-147
	Materiali			
EN1	Materiali utilizzati	■	BdS	113-114, 234-235
EN2	Percentuale di materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato	■	BdS	113-114
	Energia			
EN3	Consumo diretto di energia per fonte	■	BdS	125, 269-270
EN4	Consumo indiretto di energia per fonte	■	BdS	125, 269, 271
EN5	Risparmio energetico	■	BdS	125
EN6	Prodotti e servizi per l'efficienza energetica o basati sull'energia rinnovabile	■	BdS	18-22, 83-93, 99-112
EN7	Iniziative volte alla riduzione del consumo dell'energia indiretta e riduzioni ottenute	■	BdS	29, 30, 33, 44, 125, 126, 144-147, 222-223
	Acqua			
EN8	Consumo di acqua per fonte	■	BdS	131, 274
EN9	Fonti idriche significativamente interessate dal prelievo di acqua	■	BdS	132
EN10	Percentuale e volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata	■	BdS	131, 274
	Biodiversità			
EN11	Terreni posseduti affittati o gestiti in aree protette, di significativo valore per la biodiversità	■	BdS	135-136
EN12	Descrizione dei maggiori impatti sulla biodiversità	■	BdS	135-137
EN13	Habitat protetti o ripristinati	■	BdS	135-137
EN14	Strategie	■	BdS	31, 135-137
EN15	Numero delle specie elencate nella lista rossa IUCN e nelle liste nazionali	■	BdS	136
	Emissioni, scarichi, rifiuti			
EN16	Emissioni di gas a effetto serra	■	BdS	126-127, 269
EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra	■	BdS	140-147
EN18	Attività per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	■	BdS	29-30, 32-33, 126-127, 138, 140-147
EN19	Emissioni di sostanze nocive per lo strato di ozono	■	BdS	128-129, 273
EN20	Altre emissioni in atmosfera	■	BdS	31, 128, 272
EN21	Scarichi idrici	■	BdS	131, 274
EN22	Produzione rifiuti e metodi di smaltimento	■	BdS	133, 276
EN23	Numero totale e volume di sversamenti significativi	■	BdS	132
EN24	Rifiuti pericolosi	■	BdS	133-134, 276
EN25	Biodiversità e habitat colpiti dalle dispersioni dell'organizzazione	■	BdS	135-137
	Prodotti e servizi			
EN26	Mitigazione di impatti di prodotti e servizi sull'ambiente e grado di mitigazione dell'impatto	■	BdS	18-28, 83-93, 97-117, 221-223, 231
EN27	Percentuali dei prodotti venduti e relativo materiale di imballaggio riciclato o riutilizzato per categoria	■	BdS	114-116
	Conformità			
EN28	Valore delle multe e numero delle sanzioni non monetarie per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale	■	BdS	268
EN29	Impatti ambientali dei trasporti	■	BdS	138-143
EN30	Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente	■	BdS	122
	Sociale			
	Politiche e condizioni di lavoro			
	Modalità di gestione		BdS	151-177, 197-205
LA1	Ripartizione del personale per tipo, contratto e regione, suddiviso per sesso	■	BdS	151-154, 277-278
LA2	Numero totale e tasso di nuove assunzioni e turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica	■	BdS	154, 279-280
LA3	Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno ma non per i lavoratori part-time e a termine per sedi operative significative	■	BdS	157-158
LA4	Grado di copertura dei contratti collettivi	■	BdS	199-201
LA5	Periodo minimo di preavviso per modifiche operative	■	BdS	281
LA6	Percentuale lavoratori rappresentati nel comitato per la salute e sicurezza	■	BdS	196
LA7	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e sesso	■	BdS	183-185, 280

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
LA8	Programmi formativi relativi alla prevenzione e al controllo dei rischi	■	BdS	173-174, 185, 190-195
LA9	Accordi con sindacati su salute e sicurezza	■	BdS	196, 201
LA10	Formazione del personale suddiviso per sesso e categoria	■	BdS	158-161
LA11	Programmi per lo sviluppo delle competenze e avanzamenti di carriera	■	BdS	158-161
LA12	Percentuale di dipendenti valutati sulle performance e sullo sviluppo della carriera per sesso	■	BdS	36, 154, 278
LA13	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione del personale per sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	■	BdS	16, 151-152, 164-170, 277-278
LA14	Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per categoria e sedi operative significative	□	BdS	168-169
LA15	Tassi di rientro al lavoro e fidelizzazione dopo il congedo parentale per sesso	■	BdS	171-175
	Diritti umani			
	Modalità di gestione		BdS	46-47, 66, 69, 164-170, 197-204, 236-239
HR1	Operazioni con clausole sui diritti umani	■	BdS	46, 66-69, 236
HR2	Fornitori e ditte appaltatrici valutati in relazione al rispetto dei diritti umani	■	BdS	47, 236-239
HR3	Ore totali di formazione dei dipendenti sugli aspetti dei diritti umani	■	BdS	46, 160, 239
HR4	Casi di discriminazione e azioni intraprese	■	BdS	66-69, 198
HR5	Rischi per il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva	■	BdS	197-199, 202-203
HR6	Operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile	■	BdS	66-69, 236-240
HR7	Operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato	■	BdS	66-69, 236-240
HR8	Personale addetto alla sicurezza che ha ricevuto formazione sui diritti umani	■	BdS	160
HR9	Violazioni dei diritti della comunità locale	■	BdS	245-246, 268
HR10	Operazioni soggette a revisioni dei diritti umani e/o valutazioni dell'impatto	■	BdS	68-69
HR11	Reclami correlate ai diritti umani registrate, indirizzate e risolte tramite meccanismi di gestione dei reclami	■	BdS	69
	Società			
	Modalità di gestione		BdS	245-246
			RCG	73-74, 78-79
SO1	Percentuale di operazioni che coinvolgono la comunità locale, valutazioni degli impatti e dei programmi di sviluppo	■	BdS	66-68, 129, 135-137, 245-255
SO2	Monitoraggio del rischio di corruzione	■	BdS	66-68, 237-242
SO3	Personale formato sulla prevenzione dei reati di corruzione	■	BdS	66, 160
SO4	Azioni intraprese a seguito di casi di corruzione	■	BdS	66-68
SO5	Posizioni e partecipazione sulla politica pubblica e lobbying	■	BdS	70-73, 84-89
SO6	Contributi a partiti politici	■	BdS	73
SO7	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust	■	BdS	268
SO8	Multe e sanzioni significative per non conformità a leggi o regolamenti	■	BdS	74-76, 268
SO9	Operazioni con impatti negativi potenziali o effettivi sulle comunità locali	■	BdS	74-77, 245-246
SO10	Prevenzione e misure di mitigazione nelle operazioni con impatti negativi potenziali o effettivi sulle comunità locali	■	BdS	49, 74-77, 245-246, 249
	Responsabilità di prodotto			
	Modalità di gestione		BdS	21, 23-28, 84, 92-93, 99-104, 110-112, 207-217, 224-232
			RCG	77-79
PR1	Impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	■	BdS	23-28, 74-75, 83-86, 92-93, 110-112, 116, 207-217
PR2	Casi di non conformità in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi	■	BdS	268
PR3	Informazioni su prodotti e servizi	■	BdS	116, 229, 216-217, 222, 231
PR4	Casi di non conformità a regolamenti e codici volontari su informativa di prodotto e servizi	■	BdS	268
PR5	Pratiche legate alla soddisfazione del cliente	■	BdS	224-229, 231
PR6	Programmi di adesione a leggi, standard e codici volontari in materia di marketing e pubblicità	■	BdS	229-230
PR7	Non conformità a regolamenti e codici volontari riferiti all'attività di marketing	■	BdS	268
PR8	Reclami documentati su violazioni della privacy	■	BdS	268
PR9	Sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	■	BdS	268

Fiat nei social networks

FIAT
SOCIETÀ PER AZIONI

FIAT SPACE

Space

http://www.fiatspace.com

FACEBOOK

www.facebook.com/
FiatS.p.a

LINKEDIN

www.linkedin.com/
company/fiat-spa

FLICKR

www.flickr.com/
photos/fiatgroup

TWITTER

www.twitter.com/
fiatspa

La presenza di Fiat nei social networks:

Il Gruppo Fiat ritiene che i nuovi media vadano non solo monitorari, ma anche presidiati attivamente con la voce ufficiale del Gruppo e dei suoi brand, per offrire agli utenti, con accuratezza e serietà, il punto di vista dell'Azienda. Con la prorpia presenza sui Social Network, il Gruppo Fiat svolge quindi il suo ruolo istituzionale, offrendo informazioni serie, puntuali, constantemente aggiornate e integrate alla strategia di comunicazione.

Pubblicazioni istituzionali e web

RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE

CORPORATE GOVERNANCE

I vostri commenti sono benvenuti:
email: sustainability@fiatspa.com

http://www.fiatspa.com/en-us/sustainability/Pages/Homepage.aspx

FIAT CORPORATE HUB

Apple Store > Economia > Message

Contatti

SOCIETÀ PER AZIONI

GRI

2.4, 3.4

Sede Centrale

Via Nizza, 250 - 10126 Torino (Italia)
Tel. +39 011 00.61111
sito web: www.fiatspa.com

Investor Relations

Tel. +39 011 00.62709
Fax +39 011 00.63796
email: investor.relations@fiatspa.com

Sostenibilità

email: sustainability@fiatspa.com

Ufficio Stampa

Tel. +39 011 00.63088
Fax +39 011 00.62459
email: mediarelations@fiatspa.com

Questo documento è stampato su carta eco-sostenibile prodotta da Arjowiggins graphic:
Revive Pure Silk 150 gr per l'interno e 300 gr per la copertina.
Revive Pure Silk è una carta ultra bianca riciclata al 100% con certificazione EU Flower FR/011/003

ARJOWIGGINS GRAPHIC

POLYEDRA

revive

revive CARTA 100% Riciclata NAFM

FSC www.fsc.org RICICLATO Carta prodotta da materiale riciclato FSC® C007139

Usando Revive Pure Silk di Arjowiggins graphic invece di carte non riciclate
l'impatto ambientale è stato così ridotto:

970
kg di rifiuti

105
kg di CO_2

1.051
km di viaggi su strada

25.329
litri di acqua

2.385
kwh di energia

1.577
kg di legno

Bandiere sbandierate

La bandiera è un emblema, un segno di appartenenza, un simbolo di cultura. Che può identificare località, regioni, nazioni, oppure istituzioni internazionali.

Personalmente, mi sento artista di bandiera svizzera e francese, i miei due Paesi di origine, ma attratto dalle altre culture e territori, come ad esempio la Borgogna, o la Toscana. Un cittadino del mondo, in qualche modo, arricchito dalle molteplici culture che ho avuto modo, nella mia vita di artista, di incontrare.

Per le pubblicazioni finanziarie 2012 del Gruppo Fiat ho voluto esplorare le bandiere come simbolo culturale universale, individuando i Paesi in cui la multinazionale di Torino è presente.

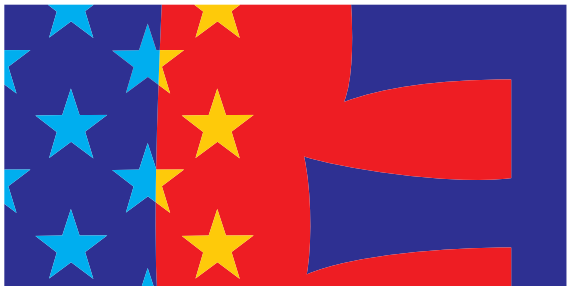
Ho voluto cogliere i tratti caratteristici dei vari emblemi nazionali, mischiandoli in un gioco di colori vivi, per aumentarne l'impatto visivo e unirli in una variazione di segni decontestualizzati, talvolta figurativi, talvolta astratti.

Attraverso il mélange dei simboli, ho voluto infine riflettere l'interdipendenza del mondo Fiat e sottolineare la contaminazione culturale, vero fattore di successo di un Gruppo i cui cromosomi sono radicati in tutte le regioni del mondo: EMEA, LATAM, APAC, NAFTA.

In questo lavoro, il sentimento di identità nazionale si è trasformato in un sentimento di appartenenza a una comunità più vasta, più moderna, più aperta: la comunità delle donne e degli uomini Fiat che condividono la stessa passione per il proprio lavoro, la stessa voglia di avere successo, la stessa ambizione di lavorare uniti per raggiungere gli obiettivi del Gruppo.

Marzo 2013

Roger Pfund



Illustrazioni e progetto creativo
Atelier Roger Pfund, Communication visuelle S.A.
Ginevra, Svizzera

Progetto grafico
Sunday
Torino, Italia

Coordinamento editoriale
Sunday
Torino, Italia

Stampa
Graf Art - Officine Grafiche Artistiche
Venaria (TO), Italy

Stampato in Italia
Giugno 2013

Fiat S.p.A.
Sede legale in Torino, Via Nizza, 250
Capitale Sociale euro 4.476.441.927,34
Registro delle Imprese Ufficio di Torino
C.F. 00469580013